

Haridus- ja Teadusministeeriumi kutsehariduse valdkonna sotsiaalsete partnerite rahulolu uuring

Detsember 2008

Sisukord

Sissejuhatus	3
Kokkuvõte	4
1. Kokkupuude kutseharidusega	9
2. Kutseharidus üldiselt	23
3. Kutseharidusega töötaja – kogemus ning hinnangud	36
4. Hinnangud tegevustele	43
4.1 Praktika korraldamine ettevõtetes	43
4.2 Ettevõtete töötajate erialane täiendus- ja ümberõpe	56
4.3 Riiklik koolitustellimus	66
4.4 Kutsestandardite süsteem	68
4.5 Sotsiaalsete partnerite koostöökokkulepe	70
5. Hinnangud koostööle	71
6. Uuringus osalenute soovitusel ja ettepanekud	74
Lisad	78
A Metoodika kirjeldus	78
B Veebiküsitluse ankeet	82
C Fookusgrupi vestluskava	98

Sissejuhatus

Käesoleva **uuringu eesmärk** oli koguda informatsiooni, kuidas hindavad perioodil 2005-2008 kutsehariduse arendamiseks ette võetud tegevusi Haridus- ja Teadusministeeriumi sotsiaalsete partnerite esindusorganisatsioonid ning kutseharidusega oskustööjõudu kasutavad ettevõtted.

Uuringu otsesteks ülesanneteks **sotsiaalsete partnerite esindusorganisatsioonide** korral olid:

- selgitada välja, kuidas hindavad kutsehariduse arendamiseks perioodil 2005-2008 ette võetud tegevusi sotsiaalsed partnerid ;
- saada informatsiooni, milliseks hinnatakse koostööd kutsehariduse valdkonna riiklike asutustega ning Haridus- ja Teadusministeeriumiga;
- saada ettepanekuid senise tegevuse tõhustamiseks, seda nii kaasamise kui ka kutsehariduse valdkonna arendamise osas.

Kutseharidusega oskustööjõudu kasutavate ettevõtete korral olid uuringu otsesteks ülesanneteks:

- selgitada välja, kas ja kuidas on viimase kolme aasta jooksul muutunud kutseõppeasutuste lõpetajate tööalane ettevalmistus;
- uurida, kas tööandjad on kasutanud oma töötajate kutsealaste oskuste täiendamiseks kutseõppeasutuste pakutavaid kursusi ning milliseks kursuste taset hinnatakse;
- uurida, kas ettevõtte on võtnud kutseõppureid praktikale ning milliseks seda kogemust hinnatakse.

Uuringu sihtrühmadeks olid Haridus- ja Teadusministeeriumi kutsehariduse valdkonna sotsiaalsete partnerite esindusorganisatsioonid ning kutseõppeasutuste ette valmistatud oskustööjõudu kasutavad ettevõtted.

Uuringu raames viidi läbi kvantitatiivne veebiküsitlus kutseharidusega oskustööjõudu kasutavate ettevõtete seas. Küsitlus toimus ajavahemikul 31.10-03.12.2008. Sobivad vastajad värvati uuringus osalema telefoni teel ning uuringus osalemiseks nõusoleku andnud vastajad suunati põhiankeeti täitma TNS Emori veebiküsitluste serverisse. Muuhulgas koguti telefoniintervjuu käigus andmeid kutseharidusega oskustööjõudu kasutavate ning mittekasutavate ettevõtete kohta. Kutse veebiküsitlusele vastamiseks saadeti 1512 ettevõttele, kus töötas kutseharidusega töötajaid. Kokku vastas veebiküsitlusele 374 ettevõtet.

Haridus- ja Teadusministeeriumi sotsiaalsete partnerite esindusorganisatsioonide seas viidi läbi kokku kümne osalejaga kaks fookusgruppi.

Aruandes on esitatud uuringu tulemused nii graafiliselt kui ka kommenteeritult. Aruande lisas on esitatud meetodika ja valimi kirjeldus, fookusgrupi vestluskava ning veebiintervjuu ankeet.

Uuringu Tellija on Haridus- ja Teadusministeerium. Uuringu tulemuste omandiõigus kuulub uuringu Tellijale.

Kokkuvõte

Uuringu peamine eesmärk oli koguda informatsiooni, kuidas hindavad perioodil 2005-2008 kutsehariduse arendamiseks ette võetud tegevusi Haridus- ja Teadusministeeriumi sotsiaalsete partnerite esindusorganisatsioonid ning kutseharidusega oskustööjõudu kasutavad ettevõtted.

Järgnevalt antakse ülevaade uuringu peamistest tulemustest uurimistemade kaupa.

Kokkupuude kutseharidusega üldisemalt ning kutseharidusega töötajad

Uuringu tulemusena selgus, et **kutseharidusega oskustööjõudu kasutab 64% Eesti ettevõtetest**. Peamise põhjusena, miks kutseharidusega oskustööjõudu ei kasutata, näevad ettevõtted vajaduse puudumist nende põhitegevusvaldkonnas. Kutseharidusega töötajaid töötab enam suuremates ning vähem väiksemates ettevõtetes.

Kutseharidusega töötajaid kasutavaid ettevõtteid iseloomustab veel järgmine:

- enam kui pooltel (65%) kutseharidusega töötajaid kasutavatest ettevõtetest on kutseharidusega töötajaid tööl kuni pool kogu töötajaskonnast ning pea pooltel juhtudel on tegemist tehnikaala lõpetanutega;
- kõikidest kutseharidusega töötajatest on nooremas vanuserühmas vähem ning vanemas vanuserühmas rohkem töötajaid;
- ligi pooltel ettevõtetel on enamik kutseharidusega töötajaid saanud kutsetunnistuse. Samas peab märkima, et kutsetunnistus ei pruugi olla kõikidele vastajatele ühetähenduslik termin (vanemas vanuserühmas võidakse käsitleda seda kui kutseõppeasutuse lõputunnistust).

Kutseharidusega töötajatega kokkupuudet hindavad ettevõtted üldjoontes positiivseks ning kutseharidusega töötajaid ettevõttele vajalikuks. Peamisteks kutseharidusega töötajate tugevusteks peetakse nende kõrget erialast ettevalmistust ning positiivseid isikuomadusi.

Uuringust osa võtnud Haridus- ja Teadusministeeriumi sotsiaalsete partnerite esindusorganisatsioonidest osales kahes fookusgrupis kokku kümme esindajat. Kõikidel osalejatel oli kokkupuude kutseharidusega olemas, kuid suuri erinevusi ilmnas selle kestvuses: kui suuremate organisatsioonide esindajad olid kutseharidusega kokku puutunud ja aktiivselt selle valdkonnaga tegelenud orienteeruvalt kümme aastat (nt Eesti Kutseõppe Edendamise Ühing, Eesti Väike- ja Keskmiste Ettevõtjate Assotsiatsioon, Eesti Kaubandus- ja Tööstuskoda), siis oluliselt lühem kokkupuude oli väiksematel erialaliitudel (nt aastane kogemus oli Eesti Plastitööstuse Liidu, Eesti Elektritööstuse Liidu ning Eesti Elektritööde Ettevõtjate Liidu esindajatel).

Samuti selgus uuringust, et ettevõtete informeeritus kutseõppes toimuvast on suhteliselt madal.

Viimase nelja aasta jooksul kutsehariduses aset leidnud olulisimad muutused

Nii fookusgruppides osalenud sotsiaalsete partnerite esindusorganisatsioonid kui ka ettevõtted näevad kutsehariduses viimaste aastate jooksul toimunud positiivseid arenguid, eelkõige peetakse silmas **üldist kutseõppe kvaliteedi tõusu**. Samuti peavad nii organisatsioonid kui ka ettevõtted kutseharidust õpilase seisukohast kättesaadavaks.

Kutseõppe kvaliteedi tõusule on fookusgruppides osalenute arvates kaasa aidanud järgmised positiivsed sündmused¹:

- struktuurivahendite esimene periood (2004-2006), kus paljudel kutseõppeasutustel õnnestus kaasajastada õppekeskkonda (toimus *kvaliteedimuutus*);
- kutsestandardite süsteemi areng;
- uute riiklike õppekavade vastuvõtmine kutseõppeasutustes;
- eriala koefitsientide sisseviimine, nende laiem kasutamine;
- paindlike õppevormide areng ning levik, nt õpipoisi koolitus;

Kuigi fookusgruppides osalenud täheldasid kutseõppeasutuste ning ettevõtete vahelise koostöö paranemist, siis ettevõtete arvates võiks see olla parem (nt praktika korraldamisel ettevõttepoolse juhendaja ja kutseõppeasutuse õpetaja vähene kontakt).

Olulisimad vajakajäämised olid fookusgruppides osalejate arvates järgmised aspektid:

- ühtse hariduspoliitika puudumine (osalejate arvates on riiklikul tasemel püütud välja töötada ühtset hariduspoliitikat, kuid senised püüdlused ei ole vilja kandnud);
- kutsehariduse väike osakaal võrreldes kõrgharidusega;
- kutsehariduse alarahastamine;
- kutseõppeasutuste erinev arengustaadium, sellest tulenevad suured lõhed kutseõppe kvaliteedis;
- kutseõpetajate puudus.

Enamike nende ettevõtete arvates, kellel on töö kuni 24-aastased kutseharidusega töötajad, on kutseõppeasutuste lõpetajate tase viimase nelja aasta jooksul muutunud paremaks (41%) või jäänud enam-vähem samaks (35%). Peamiste positiivsete muutustena nimetati lõpetajate paremat töösse suhtumist, kõrgemat motivatsiooni ning üldise olukorra paranemist kutsehariduses (selle maine tõus, parem õppetehnika ning kutseõppeasutuste õpetajate kvalifikatsiooni tõus).

Praktika korraldamine ettevõtetes

Ettevõtete küsitluse tulemusena selgus, et kutseharidusega tööjõudu kasutavatest ettevõtetest on viimase nelja aasta jooksul **praktika läbiviimise võimalust pakkunud 62%**, kuid vähesed nendest (15%) on sõlminud kutseõppeasutustega praktika korraldamise lepingu. Praktikast pakuvad keskmiselt enam suurema töötajate arvuga ning vähem väiksemad, 5-9 töötajaga ettevõtted. Praktikavõimaluse mittepakumise olulisimaks põhjuseks peeti selle kasuteguri mittenägemist, aga ka madalat informeerituse taset sellisest võimalusest.

Kuigi pea kõik ettevõtted peavad praktika korraldamist kutsehariduse seisukohast vajalikuks, siis fookusgruppides osalenud väljendasid kartust, et majanduslanguse tingimustes võib ettevõtete valmisolek praktikavõimalust pakkuda langeda ning et kutseõppeasutused vajavad lähitulevikus selles osas toetust. Arvati, et paljud ettevõtted ei näe praktika pakkumises enda jaoks lisaväärtust.

¹ Siinkohal on välja toodud vaid fookusgruppides osalenute arvamus ning see ei pruugi kajastada kõiki sel perioodil ette võetud tegevusi.

Nii põhjendavad ka paljud ettevõtted (39%) seda, miks nad pole seni praktikat pakkunud. Seega muutub uuel perioodil ettevõtetega peetav kommunikatsioon üha olulisemaks ning selle sisuks peaks olema praktika pakkumise eeliste ning tugevuste tutvustamine ettevõtetele pikemas perspektiivis.

Kommunikatsiooni planeerimisel saab tuge ka käesolevast uuringust. Nimelt selgus, et enamik (85%) praktikat pakkunud ettevõtteid hindab seda kogemust positiivseks: praktikante hinnatakse nende kõrge motivatsiooni pärast ning samuti värvatakse häid praktikante endale töötajateks.

Kui fookusgruppides osalenute arvates on praktika korraldamise üks peamine tugevus ettevõtete ning kutseõppeasutuste vahelise koostöö sagenemine, siis ettevõtted ise näevad selles veel arenguruumi, eelkõige tuleks rõhku panna kutseõppeasutuse ning ettevõtte juhendajate vahelise koostöö aktiveerimisele ning seda just väikeettevõtete puhul. Samuti tuleks tähelepanu pöörata praktika eesmärgi ja tulemuse üha konkreetsemaks muutmisele ning praktika ajastamisel enam ettevõtete tegevusprotsessidega arvestamisele.

Ettevõtete töötajate erialane täiendus- ja ümberõpe kutseõppeasutustes

Ettevõtete seas läbiviidud küsitlus näitas, et **26% ettevõtetest kasutab võimalust saada oma töötajaid erialastele täienduskursustele kutseõppeasutusse**. Põhjused kursuste mittetellimisel on erinevad: ei peeta oluliseks olemasolevat personali koolitada, ligi kolmandik ettevõtetest ei ole sellisest võimalusest teadlik jms. Ka siinkohal eristuvad väikesed, 5-9 töötajaga ettevõtted, kes kasutavad seda võimalust suurematest oluliselt vähem.

Fookusgruppides osalenud organisatsioonide esindajad pidasid ettevõtte töötajate täiendus- või ümberõppe korraldamise peamiseks tugevuseks seda, et ettevõtted on hakanud kutseõppeasutuste pakutavaid võimalusi senisest enam väärtustama, mida näitas ka ettevõtete küsitlus. Enamik (86%) ettevõttest, kes on viimase nelja aasta jooksul kutseõppeasutustest täiendus- või ümberõpet tellinud, hindavad seda kogemust positiivseks. Peamised positiivsed tegurid ettevõtete arvates olid koolituse positiivne mõju töötajatele (eelkõige motivatsiooni tõus) ning ettevõtte koolituskulude optimeerimine.

Samas leiavad paljud ettevõtted, et töötajate töökoormus ei võimalda tihti täienduskursustel osaleda. Oluliseks takistuseks täienduskursuste aktiivsemal kasutamisel peetakse lisaks nende kõrget maksumust (42% ettevõttest), mis viitab pigem ettevõtete madalale informeeritusele koolituse rahastamisvõimalustest. Samuti võiks ettevõtete arvates olla info kursuste kohta kättesaadavam, nad ootavad kutseõppeasutustelt suuremat initsiatiivi ja nende vajadustega arvestamist.

Fookusgruppides osalenud pidasid oluliseks erialase täiendus- ja ümberõppe rahastamissüsteemi ülevaatamist ning ettevõtete teavitamist erinevatest rahastamisvõimalustest, samuti seda, et investeeritaks vaid riigile ja majandusele oluliste erialade ümberõppesse.

Riikliku koolitustellimuse arendamine

Riikliku koolitustellimuse arendamisega on rohkem kokku puutunud tööandjate katusorganisatsioonid (nt Eesti Kaubandus- ja Tööstuskoda), kuid vähem erialaliidud (Eesti Ehitusettevõtjate Liit, Eesti Plastitööstuse Liit jt). Viimased ei osanud kirjeldada, kas ja kui võrd on koolitustellimuse määramisel tehtud koostööd ettevõtetega. Samas leiti, et ka ettevõtete huvi sisendi andmiseks on olnud madal ning praeguses raskes majanduslikus olukorras on seda ka keeruline teha. Samuti toodi välja ettepanek muutada seniselt õppekohapõhiselt planeerimiselt kompetentsipõhiseks.

Kutsestandardite süsteemi arendamine

Ettevõtete küsitluse raames paluti vastajatel hinnata, kuivõrd saab öelda, et kutsevalifikatsioonide saamine on muutunud Eestis laialt levinuks². Selle väitega nõustujaid on 36% ning mittenõustujaid veidi vähem, 32%. Üldise madala informeerituse taustal võib eeldada, et vastajad on antud küsimust hinnanud pigem isiklikust kogemusest või kokkupuutest lähtuvalt ning kutsevalifikatsioonide üldise levikuga ei olda nii väga kursis.

7

Uuringus osalenute soovitusel ja ettepanekud

Juba eespool nägime, et ettevõtete informeeritus kutsehariduse olukorrast on suhteliselt madal, parem on olukord tööandjate esindusorganisatsioonide puhul, kuid seal on näha tendentsi, et mida väiksem organisatsioon, seda vähem ollakse informeeritud ning kaasatud kutsehariduse arendamisse. Samuti leiavad väiksemad organisatsioonid, et neil endil puudub piisav inim- ja ajaressurss kutsehariduse arengusse panustamisel.

Olulisimate kutsehariduse arendamiseks vajalike tegevustena nimetati:

- kutsehariduse populariseerimine;
- senisest ühtlasem vaade kogu haridussüsteemile.

Uuringus osalenud ettevõtted tõid välja ka järgmised tegevused:

- praktikabaaside ning õppematerjalide pidev kaasajastamine;
- kutseõppeasutuste õpetajate kvalifikatsiooni tõstmine;
- kutseõppeasutuse ning ettevõtte vahelise koostöö tähtsustamine;
- majanduse ning riigi vajaduste arvestamine koolitustellimusel, nn ajaga kaasaskäimine;
- noortega tegelemine, nende huvi ja motivatsiooni tõstmine kutsehariduse vastu;
- kutseharidusalase informatsiooni (nt kutseõppeasutuste pakutavad kursused, kutseõppeasutustes õpetatavad erialad jms) süsteemne levitamine.

1. Kokkupuude kutseharidusega

Uuringuaruande esimeses peatükis antakse ülevaade kutseharidusega oskustööjõu kasutamisest ettevõtetes ning samuti kirjeldatakse uuringus osalenud Haridus- ja Teadusministeeriumi sotsiaalsete partnerite esindusorganisatsioonide kokkupuudet kutseharidusega.

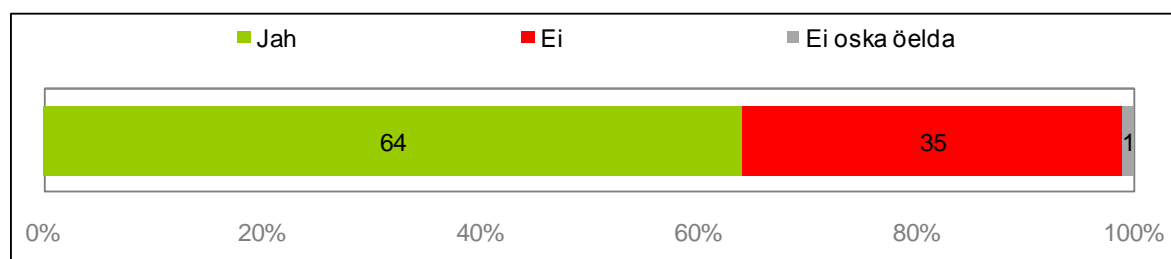
Ettevõtete seas viidi küsitlus läbi kahes etapis: eesmärgiga saada ülevaadet kutseharidusega oskustööjõu kasutamisest ettevõtetes, kontakteeruti juhuvaliku põhimõttel Eestis registreeritud ettevõtetega telefoni teel ning intervjuu käigus küsiti, kas ettevõttes töötab kutseharidusega töötajaid või mitte. Nii saadi kokku kontaktibaas 1512 ettevõttega. Värbamisintervjuu käigus kaardistati ka ettevõtte suurus töötajate arvu järgi ning ettevõtte põhitegevusala. Järgnevalt on esitatud värbamisintervjuude tulemused.

Uuringu tulemusena selgus, et **kutseharidusega töötajaid kasutab 64% ettevõtetest:**

Joonis 1

Kas Teie ettevõtte kasutab kutseharidusega töötajaid?

% kõikidest vastajatest, n=1512

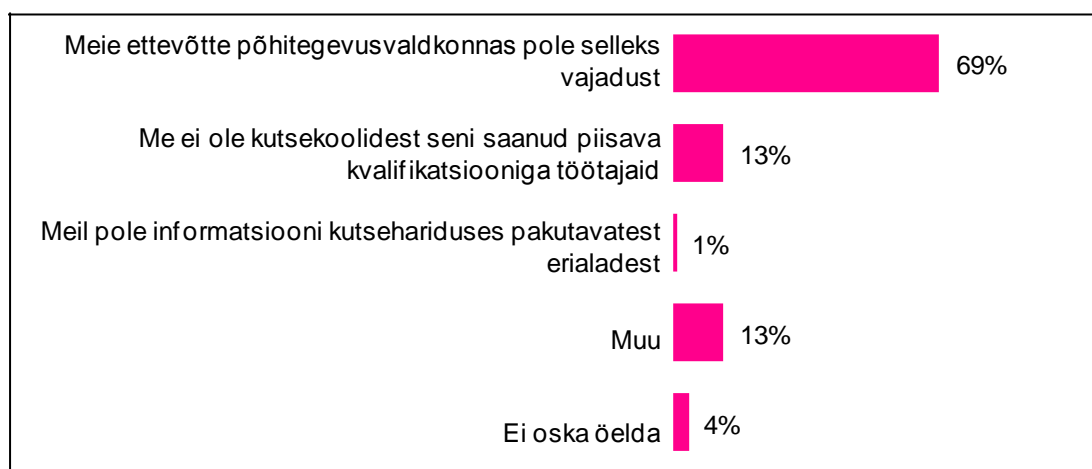


Peamise põhjusena, miks kutseharidusega oskustööjõudu ei kasutata, näevad ettevõtted vajaduse puudumist nende põhitegevusvaldkonnas (vt joonis 2).

Joonis 2

Miks Teie ettevõtte ei ole kutseharidusega töötajaid kasutanud?

% nendest vastajatest, kes ei kasuta kutseharidusega töötajaid, n=481



Uuringust selgus, et kutseharidusega oskustööjõudu kasutatakse vähem info- ja sidevaldkonnas, finants- ja kindlustustegevuses, kinnisvaraalasest tegevuses, kutse-, teadus- ja tehnikaalasest tegevuses, haldus- ja abitegevustes ning hariduses, kuid vastajate arv nendes valdkondades on järelduste tegemiseks liialt väike (vt joonis 3). Samuti kasutatakse kutseharidusega oskustööjõudu vähem muudes teenindavates tegevustes. Vaadates ettevõtte suurust töötajate arvu järgi, siis kutseharidusega töötajaid on vähem tööl väiksemates ning rohkem suuremates ettevõtetes (vt joonis 3).

Joonis 3

Kas Teie ettevõtte kasutab kutseharidusega töötajaid?

% kõikidest vastajatest, 1512³



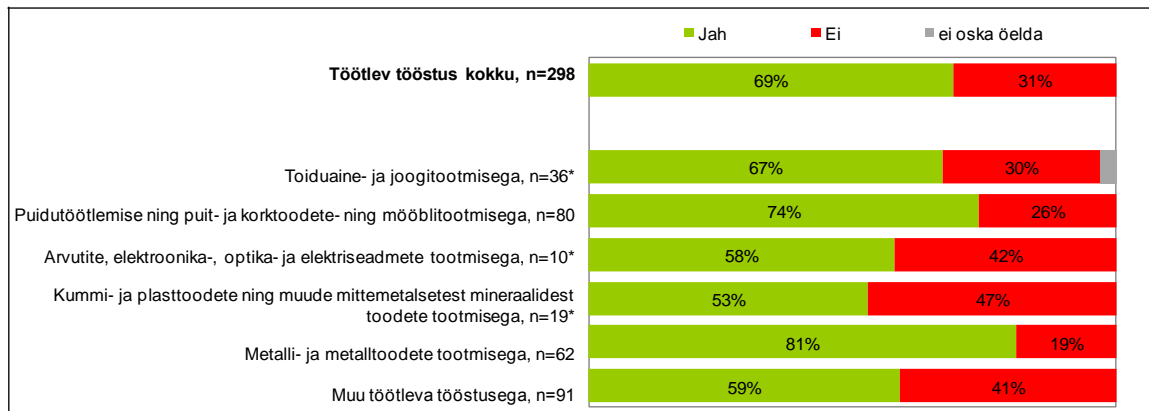
Töötleva tööstuse valdkonnast kasutab kutseharidusega tööjõudu vähem kummi- ja plasttoodete tootmise ja muude mittemetallsetest mineraalidest toodete tootmisega tegelevad ettevõtted (vt joonis 4).

* Vastajate arv vastavas rühmas on üldistuste tegemiseks liialt väike.

Joonis 4

Kas Teie ettevõtte kasutab kutseharidusega töötajaid?

% töötleva tööstuse ettevõtetest, n=298

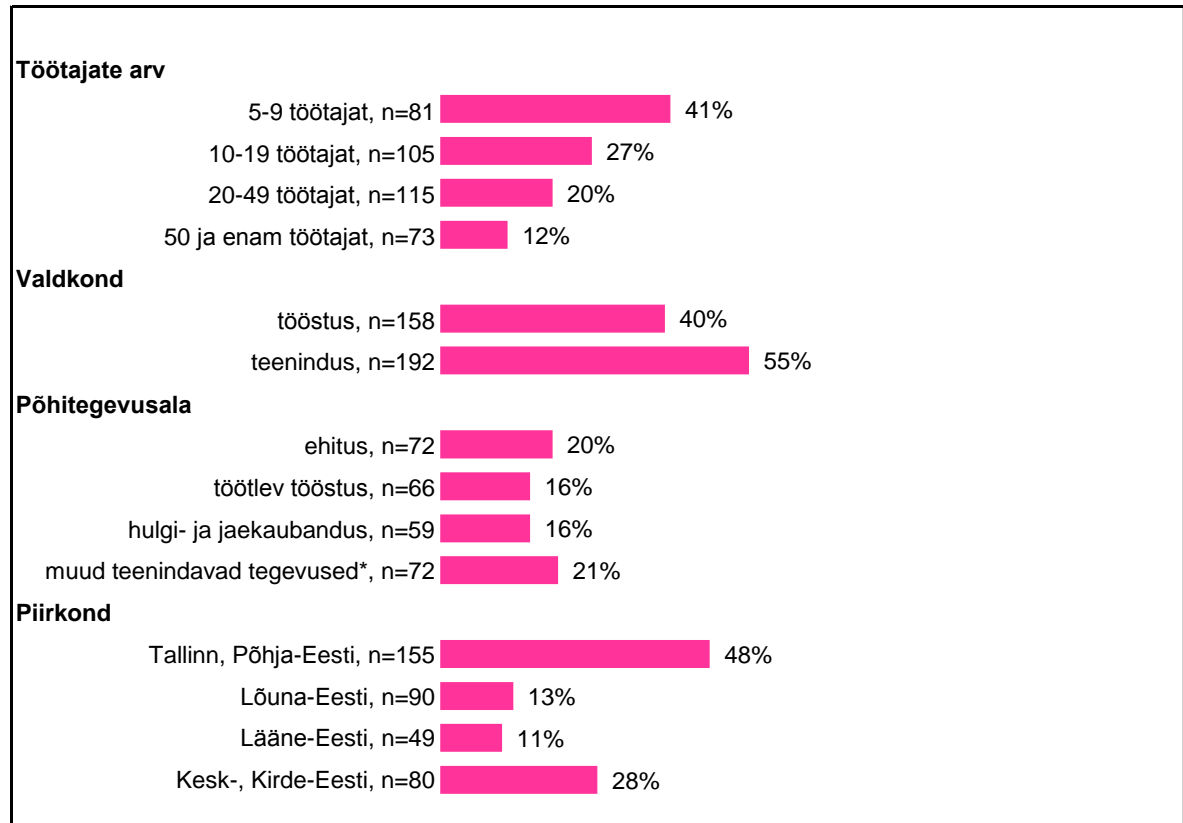


Telefoni teel värvatud ning uuringus osalemiseks nõusoleku andnud sobivad (st need, kellel oli tööl kutseharidusega töötajaid) ettevõtted suunati põhiankeeti täitma TNS Emori veebiküsitluste serveris. Edaspidi käsitleme aruandes vaid veebiküsitluse tulemusi. Kokku vastas veebiküsitlusele 374 ettevõtet.

Joonisel 5 on esitatud küsitlusele vastanud ettevõtete taust⁴.

Joonis 5

Ülevaade veebiküsitlusele vastanud ettevõtete taustast

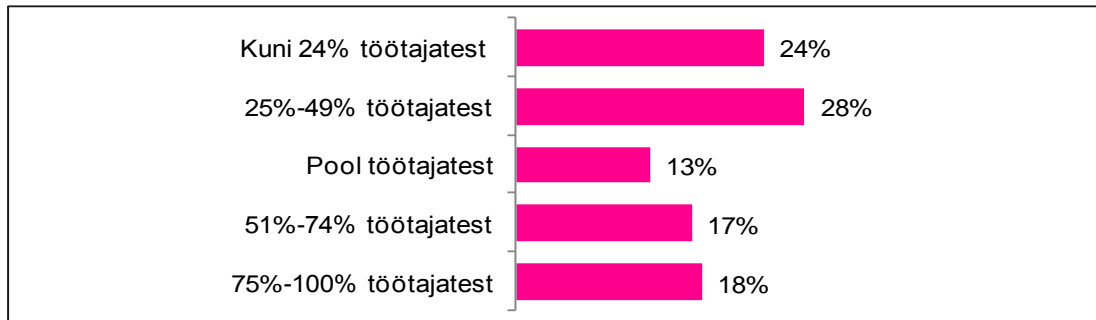


Uuringu tulemusena selgus, et 65%-l ettevõtetest moodustavad kutseharidusega töötajad kuni poole kogu töötajaskonnast ning peamiselt on tegemist tehnikaala lõpetanutega (vt joonis 6 ja 7).

* muu teenindava tegevuse hulka on arvestatud ka majutuse ning toitlustusega tegelevad ettevõtted

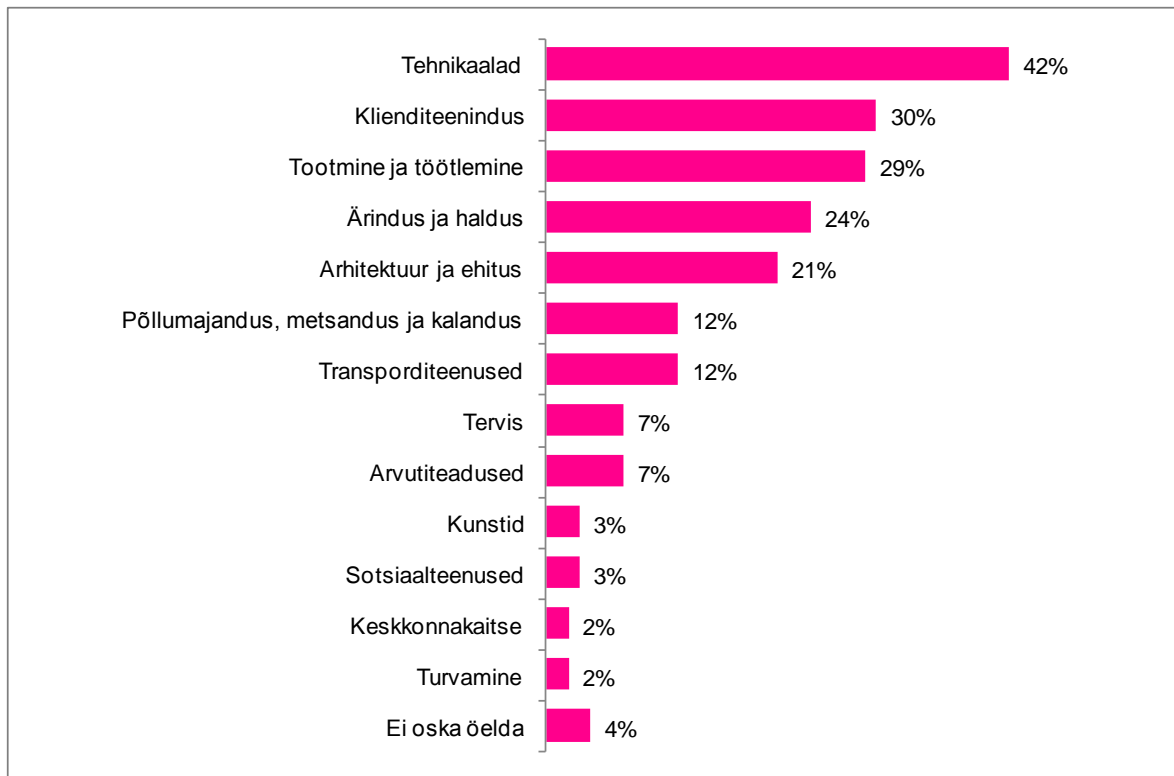
Joonis 6

Kui palju on hinnanguliselt Teie ettevõttes kutseharidusega töötajaid?
% kõikidest vastajatest, n=374



Joonis 7

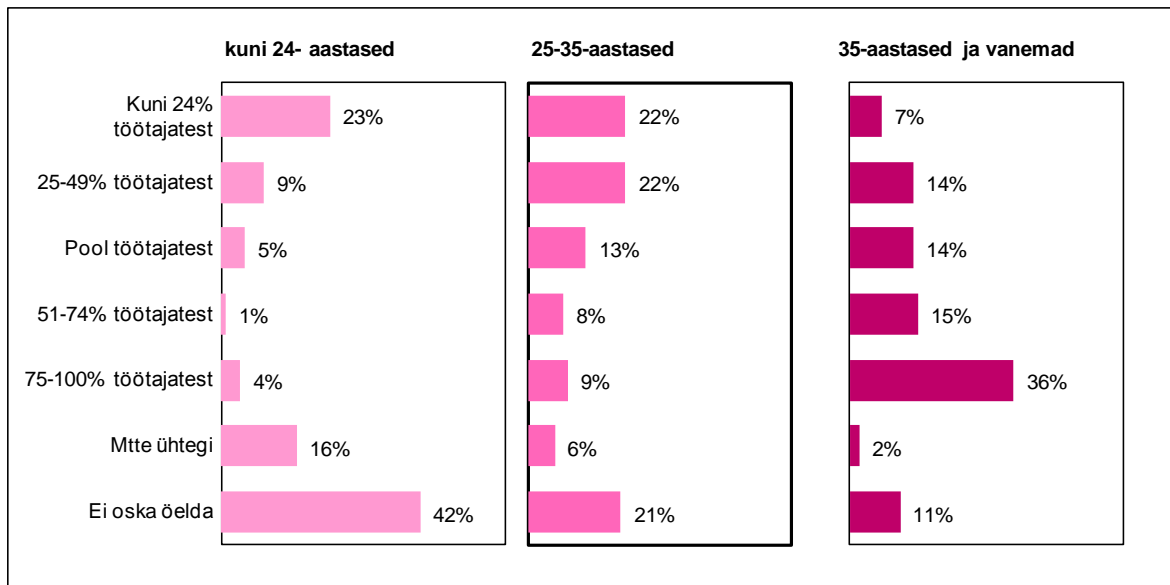
Millistes õppevaldkondades lõpetanud kutseharidusega töötajad on Teie ettevõttes tööil?
% kõikidest vastajatest, n=374



Kõikidest kutseharidusega töötajatest on nooremas vanuserühmas vähem ning vanemas vanuserühmas rohkem töötajaid, mis on ootuspärane: noori tuleb ettevõttesse vähem juurde, kui on vanemaid töötajaid. On märkimisväärt, et nooremate, eriti kuni 24-aastaste kutseharidusega töötajate olemasolu ei osanud suhteliselt suur hulk (42%) vastajaid hinnata (vt joonis 8).

Joonis 8

Palun mõelge nüüd kõikidele kutseharidusega töötajatele Teie ettevõttes. Hinnanguliselt, kui palju järgmistes vanuserühmades töötajaid kõikidest kutsekooli lõpetanutest Teie ettevõttes töötab? % kõikidest vastajatest, n=374



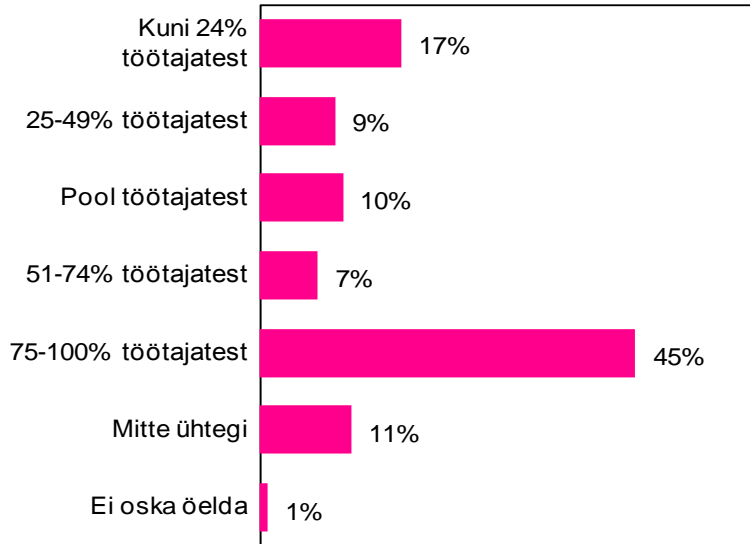
Joonisel 8 esitatud tulemuste põhjal saab öelda, et kokku oli

- kuni 24-aastaseid kutseharidusega töötajaid alla pooltel (43%) ettevõtetest;
- 25-34-aastaseid kutseharidusega töötajaid oli tööl 75%-l ettevõtetest ning
- vanemaid kui 35-aastaseid kutseharidusega töötajaid oli kõige enam, 87%-l ettevõtetest.

Uuringu raames küsiti ettevõtetelt ka, kui paljudel nende kutseharidusega töötajatel on olemas kutsetunnistus. Selgus, et ligi pooltel ettevõtetel on kutsetunnistuse omistanud enamik kutseharidusega töötajaid (vt joonis 9).

Joonis 9

Hinnanguliselt, kui paljudel Teie ettevõtte kutseharidusega töötajatel on olemas kutsetunnistus, s.o dokument, mis tõendab isiku kutsekompetentsuse vastavust kutsestandardis kehtestatud nõuetele? % kõikidest vastajatest, n=374

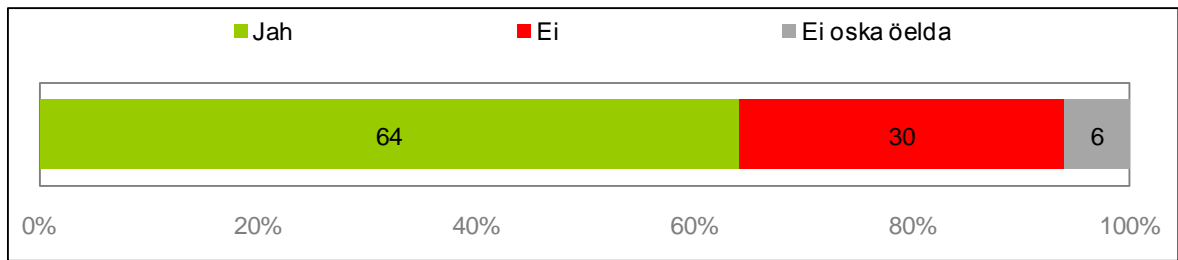


Siinkohal on oluline välja tuua, et kutsetunnistus ei pruugi kõikidele vastajatele olla ühetähenduslik termin. Kuigi küsimuses selgitati kutsetunnistuse käsitlust tänapäevases tähenduses (*s.o dokument, mis tõendab isiku kutsekompetentsuse vastavust kutsestandardis kehtestatud nõuetele*), võidakse seda vanemas vanuserühmas käsitleda kui kutseõppeasutuse lõputunnistust (eelkõige nõukogude ajal kutseõppeasutuse lõpetanud), eriti arvestades, et vanemaid kui 35-aastaseid kutseharidusega töötajaid töötab enamikes ettevõtetes. Kutsetunnistusi tänapäevases tähenduses hakati välja andma alates 1998. aastast, mil kutsetunnistus eraldati kutseõppeasutuse lõputunnistusest.

Kuna suhtumist kutseharidusega töötajatesse ning nende erialase ettevalmistuse kvaliteeti võib mõjutada ettevõtte üldine personalipoliitika, nt see, kas ettevõttes on kasutusel uute töötajate sisseelamis- või mentorprogramm, siis uuriti selle olemasolu ka käesoleva küsitluse raames. Selgus, et iga kolmas ettevõtte kasutab uute töötajate puhul sisseelamis- või mentorprogrammi (vt joonis 10).

Joonis 10

Kas Teie ettevõttes on kasutusel uute töötajate sisseelamis- või mentorprogramm?
% kõikidest vastajatest, n=374



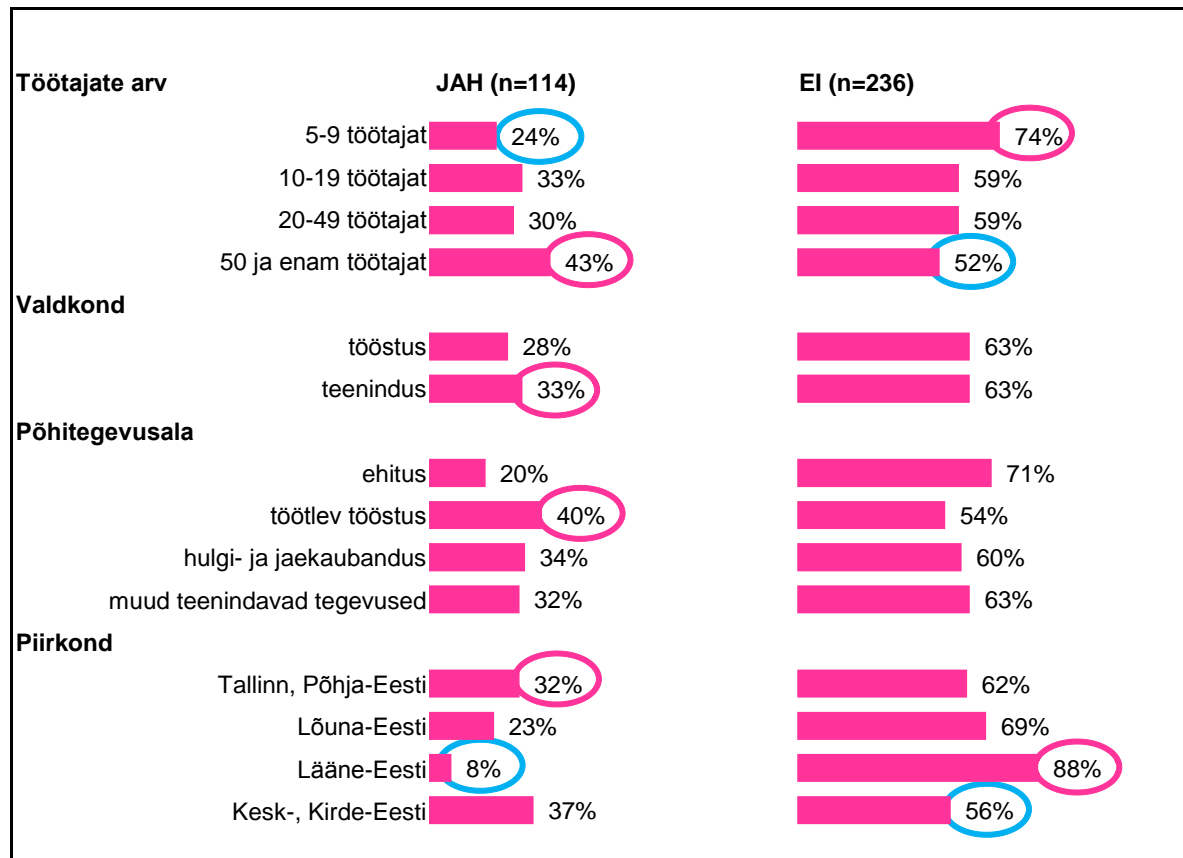
Joonisel 11 on esitatud ettevõtete taust vastavalt sellele, kas sisseelamis- või mentorprogrammi kasutatakse või mitte. Siin ja edaspidi esitatakse joonisel sinise ringiga seda, et vastavas rühmas on vastajaid statistiliselt oluliselt vähem ning punase ringiga, et vastavas rühmas on vastajaid statistiliselt oluliselt rohkem.

Seega saab joonise 11 põhjal märkida, et uute töötajate sisseelamis- või mentorprogramm on oluliselt enam kasutusel suuremates ning teeninduse valdkonna ettevõtetes, aga ka töötleva tööstusega tegelevates ettevõtetes. Samuti eristub Tallinn ning Põhja-Eesti, kus sisseelamis- või mentorprogramm on enam kasutusel ning Lääne-Eesti, kus kasutatakse seda vähem.

Edasipidi vaatleme iga alateema puhul, kuidas uute töötajate sisseelamis- või mentorprogramm mõjutab suhtumist kutseharidusega töötajatesse ja kutseharidusse üldisemalt.

Joonis 11

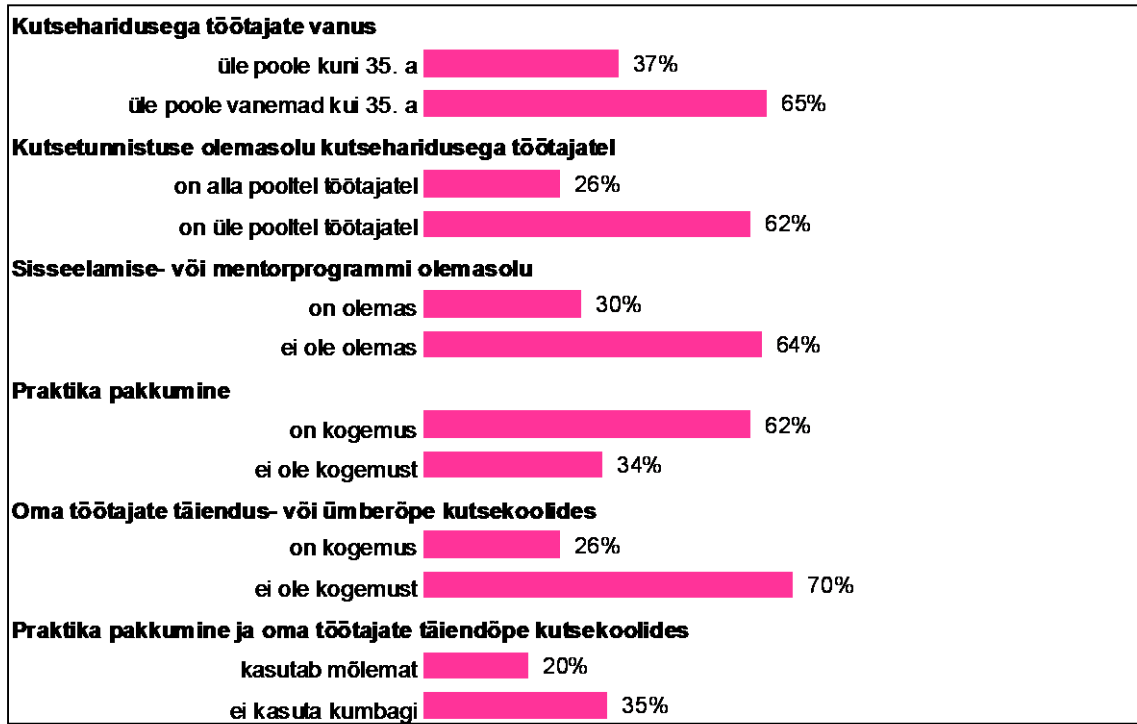
Kas Teie ettevõttes on kasutusel uute töötajate sisselamis- või mentorprogramm?
% vastavast rühmast



Järgmisel joonisel on kirjeldatud kutseharidusega töötajaid kasutavate ettevõtete kokkupuude erinevate kutseharidusega seotud aspektidega.

Joonis 12

Ülevaade ettevõtete kogemusest kutsehariduse erinevate aspektidega
% kõikidest vastajatest



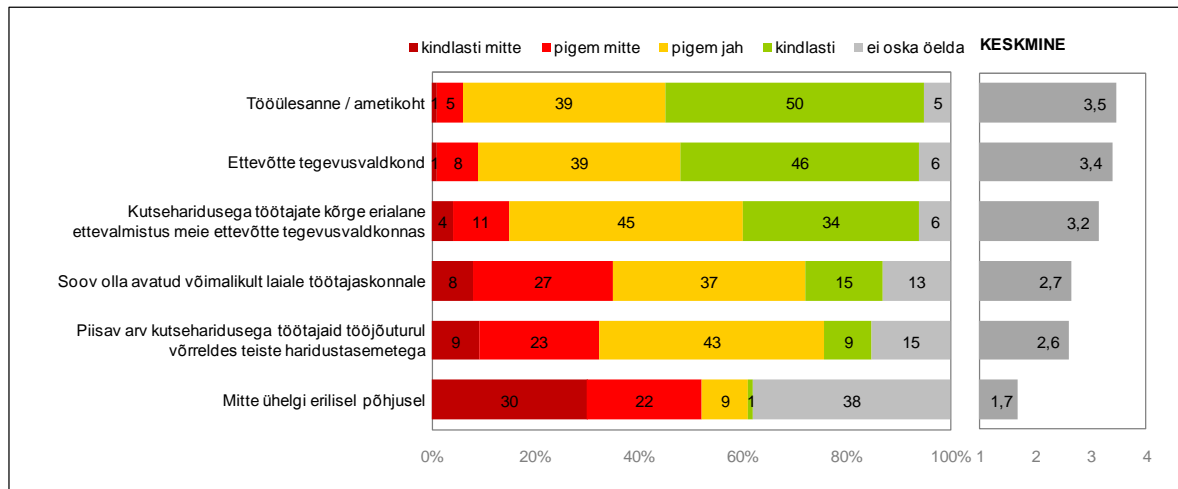
Uuringu raames vaadati samuti, miks ettevõtted kutseharidusega töötajaid kasutavad. Kas tegemist on vaid konkreetsest valdkonnast ja ametikohast tuleneva vajadusega või on neil ka teiste haridusliikidega töötajate ees konkurentsieeliseid?

Uuringu tulemusena selgus siiski, et kutseharidusega töötajate tööle võtmist määravad suuresti konkreetne ametikoht ning selle tööülesanded ning ettevõtte tegevusvaldkond. Samas hinnatakse kutseharidusega töötajaid nende kõrge erialase ettevalmistuse poolest ettevõtte tegevusvaldkonnas (vt joonis 13).

Joonis 13

Allpool on loetletud erinevad tegurid, mis mõjutavad kutseharidusega töötajate tööle võtmist. Millised neist teguritest on Teie ettevõtte puhul määravad?

% kõikidest vastajatest, n=374

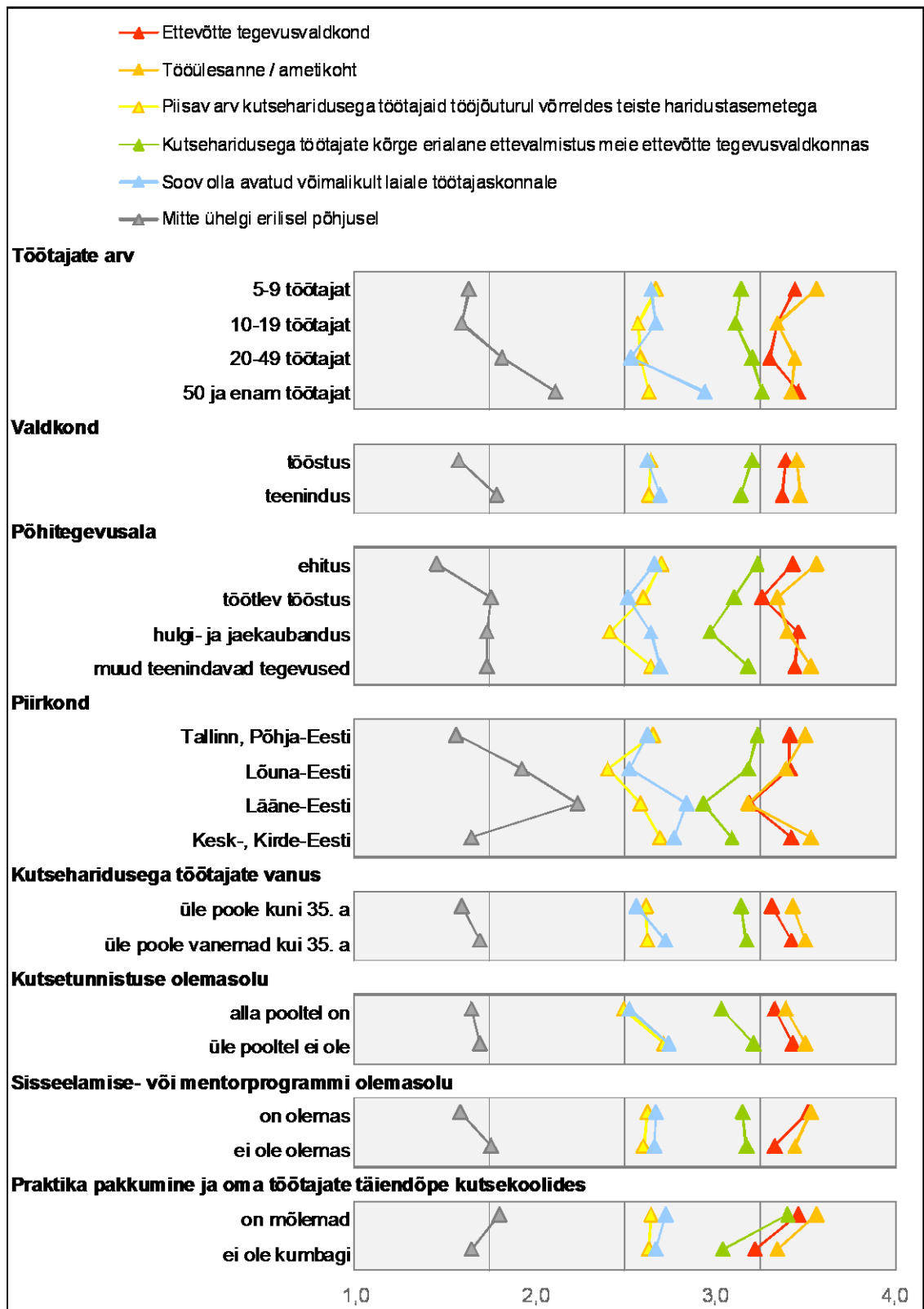


Järgmisel joonisel on esitatud ettevõtete taust ning ettevõtete hinnangute aritmeetilised keskmised kutseharidusega oskustööjõu kasutamise põhjuste kohta.

Näeme, et teistest enam on soov olla avatud võimalikult laiale töötajaskonnale põhjuseks kutseharidusega töötajate tööle võtmisel suurema töötajate arvuga ettevõtetele, aga samuti ka Lääne-Eesti ettevõtetele. Kutseharidusega töötajate kättesaadavust hindavad teistega võrreldes madalaks hulgi- ja jaekaubandusega tegelevad ning Lõuna-Eesti ettevõtted.

Joonis 14

Hinnangute keskmised 4 palli süsteemis



Uuringu raames viidi läbi ka kaks fookusgruppi Haridus- ja Teadusministeeriumi kutsehariduse valdkonna sotsiaalsete partneritega. 21 organisatsioonist osales kahes fookusgrupis kokku 10 organisatsiooni. Järgnevas tabelis on esitatud fookusgruppides osalenud organisatsioonid ning lühike kirjeldus osalenute kokkupuutest kutseharidusega.

Tabel 1. Fookusgruppides osalenud organisatsioonid ning nende kokkupuude kutseharidusega

	Organisatsioon	Fookusgrupis osalenu kokkupuude kutseharidusega
1	Eesti Kutseõppe Edendamise Ühing (edaspidi EKEÜ)	Igapäevase kutsehariduse õppe korraldamine (u 10 aastat). Tihedad sidemed ka tööandjatega, nt kuulub osaleja kahe tööandjate organisatsiooni juhatusse (Eesti Elektritööde Ettevõtjate Liit ning Eesti Masinatööstuse Liit).
2	Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium (edaspidi MKM)	Tegeleb üldise tööjõuvajaduse prognoosi koostamisega ning koolitustellimuse koostamisega.
3	Eesti Väike- ja Keskliste Ettevõtjate Assotsiatsioon (edaspidi EVEA)	Pikaajaline kokkupuude, u 10 aastat (alates kutsehariduse sihtasutuse nõukogu liikmeks olemisest), on olnud mitme kutsekeskkooli nõukogus. Samuti erinevad tegevused kutsehariduses.
4	Eesti Kaubandus- ja Tööstuskoda (edaspidi EKTK)	Kutseharidusega puutub kokku igapäevaselt, eelkõige esindades ja kaitstes ettevõtjate huve. Samuti on kutse kvalifikatsiooni sihtasutuse kutsekoja nõukogu liige.
5	Sotsiaalministeerium (edaspidi SoM)	Tööturu koolituste tellimine kutseõppeasutustelt. Samuti puuetega inimestele või oma sihtrühmadele kutseharidusele juurdepääsu võimaldamine.
6	Eesti Infotehnoloogia Selts (edaspidi EITS)	Viimased 10 aastat tegelenud kutsestandardite arendamisega IT-vallas, sh kõige selle seonduvaga, nt õppekavad, õppeprogrammid, õppematerjalid, Euroopa projektid, koolide külastus jms. Töötab ka väikeses IT-firmas.
7	Eesti Plastitööstuse Liit (edaspidi EPTL)	Esindaja liidus töötanud ligi ühe aasta ning kutseharidusega kokkupuude vaid selle perioodi jooksul. Liit on ainus plastitööstuses kutset omistav organ ning koostöös Hiiumaa Ametikooliga üritatakse seda valdkonda arendada. Plaan on viia tasemeõpe kutsekeskhariduse tasemesse.
8	Eesti Elektritööstuse Liit/Eesti Energia AS (edaspidi EE)	Tegeleb järelkasvu ja värbamisega. Järelkasvu teemaatikaga seoses puutub kokku ka hariduse, sh kutseharidusega. Haridusliike vaadates enam kokku puutunud kõrghariduse ning gümnaasiumiharidusega, kuid kutseharidusega seotud teematika tervikuna on organisatsioonis ülevaatamisel.
9	Eesti Elektritööde Ettevõtjate Liit (edaspidi EETEL)	Suhteliselt uus inimene liidus. Tegelevad elektrikute kutsestandarditega. Puutuvad kokku Eesti Elektritööstuse Liiduga.
10	Eesti Ehitusettevõtjate Liit (edaspidi EEL)	Kutse andmisega ⁵ on tegelenud palju aastaid, peaauglikult ehitustöölise kutse I, II ja III tase.

Tabelist 1 on näha, et uuringus osalenud organisatsioonide esindajatel on pooltel (5) pikemaajalisem kokkupuude kutseharidusega (ligi 10 aastat), ning pooltel lühemaajalisem kokkupuude (lühim kokkupuude üks aasta). Sõltuvalt kokkupuute astmest ning pikkusest võivad

⁵ Fookusgrupis osalenu sõnul *kutseomistamisega*.

hinnangud koostööle ning kutseharidusele üldiselt olla erinevad, kuid sellest räägitakse pikemalt juba järgmistes peatükkides.

2. Kutseharidus üldiselt

Antud peatükis kirjeldatakse uuringus osalenud ettevõtete suhtumist kutseharidusse üldisemalt. Esmalt vaadatakse, millised on fookusgruppides osalenute arvates kutsehariduse arengu olulisemad sündmused ning pikemalt keskendutakse viimasele neljale aastale.

Fookusgruppide alguses joonistati tahvile ajatelg, mille üks otspunkt tähistas 1990ndate algust ning teine käesolevat, 2008. aastat. Seejärel paluti osalejatel nimetada, millised olid nende arvates murrangulised aastad kutsehariduses, mil leidis aset oluline kutsehariduse arengut mõjutav sündmus. Järgnevalt on esitatud kokkuvõtte fookusgruppides osalenute arvates kutsehariduse arengu olulisimatest sündmustest:

- **kutsehariduskeskuste loomine** (spontaanselt mainiti Tallinna Tööstushariduskeskust (1999) ning Viljandi Ühendatud Kutsekooli, samuti Valga Kutseõppekeskust);

Info korrektsuse huvides olgu siinkohal mainitud, et lisaks Tallinna Tööstushariduskeskusele loodi 1999. aastal ka Võrumaa Kutsehariduskeskus. Teised keskused loodi pärast sajandivahetust: Tartu Kutsehariduskeskus 2002. a, Pärnumaa Kutsehariduskeskus 2003. a jne.

- **kutseõppeasutuste ja ettevõtete vaheline nõrk koostöö** (1990ndate keskpaik kuni 2000, nt ehitusettevõtete puhul:

... siis oli selline hoiak, et küll mõni tuttav selle praktikapäeviku ära täidab ... (EEEL).

- **kutse kvalifikatsiooni süsteemi algus** (1997);
- **Euroopa Liidu abiprogramm Phare**, mille raames jagati abi regionaalselt, sh maapiirkondadesse.

Lisaks märgiti valdkondlikke arenguid, nt IT-valdkonna vastuvõtt oli arvuliselt kõige suurem (1999-2002), kuid oluliseks puuduseks peeti, et puudus riiklik õppekava, samuti ei olnud sobivaid õpetajaid:

IT buumi ajal kõik tahtsid tulla, aga keegi ei osanud õpetada, nad ei teadnud, mida õpetada ... (EITS).

Edasi keskenduti vestluses viimasele neljale aastale. Mõlemas grupis mainiti olulisima positiivse sündmusena **struktuurivahendite esimest perioodi, 2004-2006**, mil paljudel kutseõppeasutustel õnnestus kaasajastada õppekeskkonda (*kvaliteedimuutus*).

Positiivseteks muutusteks viimase nelja aasta jooksul peeti lisaks järgmisi aspekte:

- eelkõige kutseõppeasutuste ja ettevõtte vaheline avatus ja valmisolek koostööks, mõlemapoolne **koostöö tähtsustamine**;
- **kutsestandardite süsteemi areng**, nt 2004. aastal valminud esialgsed ehituserialade kutsestandardid, mis olid üheks sisendiks uuele riiklikule õppekavale;
- **eriala koefitsientide** sisseviimine (2005-2006);

- erivajadustega inimeste vajadustele vastavate võimaluste parandamine kutseõppeasutustes, vastavasisulise määruse vastuvõtmine (2006);
- **paindlike õppevormide areng ning levik** (alates 2006), nt õpipoisi koolitus (tänu EL-i vahendite ning ka riikliku õppekava arendusele, mis nüüd on kutseõppeasutuse seadusesse sisse toodud).

Samuti nimetati **täiskasvanuhariduse** tagasijõudmist kutseõppeasutustesse, kuid arvamused, kas tegemist oli positiivse või negatiivse muutusena, ei olnud nii ühesed. Osalejate arvates oli tegemist kindlasti positiivse muutusena üldises plaanis, kuid küsimärgi alla seati, kuivõrd efektiivne see õpe on. Märgiti, et *õpetajad on samad*, mis viitab sellele, et kutseõppeasutuste õpetajate ettevalmistust ei peeta võib-olla kaasaegsetele nõuetele vastavaks.

Viimase aasta positiivse muutusena märgiti veel uute **riiklike õppekavade koostamist ja kinnitamist kutseõppeasutustes**⁶ (2008).

Olulisima negatiivse aspektina, millele ei olda piisavalt tähelepanu juhitud, nimetati **ühtse hariduspoliitika kujundamist**:

Ühtse hariduspoliitika puudumine. Kutsehariduse arengukava, kõrghariduse strateegia, üldharidusstrateegia. Aga see 2+2+2+2 teeb kokku mingi 80 (EKTk).

././ ei ole sellist korrektset raamdokumenti. Erinevad haridusliigid hakkavad lõppkokkuvõttes põimuma ja siis seda põimumist otsid erinevatest kohtadest ././ (SoM).

Fookusgruppides osalejad mõõnsid, et riiklikul tasemel on tehtud püüdeid ühtse hariduspoliitika väljatöötamiseks, kuid senised püüdlused ei ole piisavalt vilja kandnud. Nimetati elukestva õppe strateegiat, täiskasvanute õppestrateegiat, samuti „Õppivat Eestit“, kuid need ei kata kõiki haridusliike korraga.

Samuti peetakse oluliseks puuduseks **kutsehariduse väikest osakaalu võrreldes kõrgharidusega**. Nimetati, et lõppeva kutsehariduse arengukava kohaselt oleks see pidanud jõudma proportsioonini 40:60⁷ kutsehariduse kasuks, kuid sellest eesmärgist ollakse isegi baastasemest veidi allpool:

Kutsehariduse arengukavaga oleks pidanud jõudma. Sealt 30 miski pealt 40 peale, aga reaalne tulemus on miinus paar % allapoole (EKTk).

Siinjuures leiti, et selles küsimuses puudub ka riiklikul tasandil ühtne eesmärk ning arusaam, kuidas selleni jõuda.

Olulisimate negatiivsete aspektidena kutsehariduses nimetati veel:

- **alarahastamist**, mis võib veelgi halveneda käesoleval aastal hoogustunud kehva majandusliku olukorra tõttu. Leiti, et kutseharidus võib olla esimene haridusliik, mis selle all kannatab;

⁶ Fookusgrupis osalenu sõnul võeti 2008. a veebruaris kutsekoolides vastu uued riiklikud õppekavad.

⁷ Eesti Kutseharidussüsteemi Arengukavas aastateks 2005-2008 sisaldub eesmärk 7 indikaator: *Pärast põhikooli kutseõppesse suunduvate õpilaste osakaal on tõusnud 38%-ni põhikooli lõpetajatest (praegu on nende osakaal alla 30%).*

- kutseõppeasutuste **erinevat arengustaadiumi**, nt tõmbekeskused Tallinn ja Tartu vs muud väiksemad piirkonnad, nn piirkondliku tähtsusega või kohaliku tähtsusega kutseõppeasutused;
- **õpetajate puudust**, siinkohal mainiti olulise takistusena õpetajate leidmisel kahe kõrghariduse nõuet (pedagoog ning erialane kõrgharidus)⁸ ning kutseõppeasutuste õpetajate palgataset, mis ei ole taolise kvalifikatsiooniga inimeste puhul konkurentsivõimeline;
- kahtluse alla seati **koolinõukogu funktsioon**. Leiti, et koolinõukogul pole kohustusi ega vastutust.

Kui varasemate aastate ühe olulisima sündmusena märgiti kutsehariduskeskuste loomist, mis tulenevalt rahastamissüsteemist oli osalejate arvates „sunniviisiline“, siis märgitakse, et viimastel aastatel on teatud kutseõppeasutuste osas säilinud endiselt ebaselge olukord, nt Paide Kutsekeskkool ning Valga Kutseõppekeskuse ja selle Helme osakond:

Selliseid, keegi teeb otsuseid, aga sellist ühtset joont ja sellist vastutuse võtmist eriti ei paista. Need on sellised näited ja mitte eriti head näited (EVEA)⁹.

Eesti Kutseharidussüsteemi Arengukava aastateks 2005-2008 seadis kutsehariduse arendamisel eesmärgiks lähtuda üheksast väärtusest. Arengukava kohaselt peaksid need väärtused siduma kutseharidust Eesti ühiskonna ja kogu haridussüsteemi arenguga ning aitama kaasa kutsehariduse kaasajastamisele. Kõnealused väärtused on:

- **kvaliteet** – haridus peab looma inimese toimetuleku ja eneseteostuse ning riigi arengu eeldused;
- **kättesaadavus** – hea haridus peab olema kättesaadav, sõltumata inimese elukohast, materiaalsetest võimalustest või võimetest;
- **efektiivsus** – ressursse kasutatakse otstarbekalt;
- **konkurentsivõimelisus** – haridus peab tagama inimese konkurentsivõimelisuse tööturul ja ettevõtetele piisavalt häid töötajaid;
- **koostöö** riigi, omavalitsuste, tööandjate ja töövõtjate ning teiste sotsiaalsete partneritega peab toimima iga haridustaseme ja -liigi puhul;
- **terviklikkus** – inimese haridustee peab olema terviklik ja elukestev, vastavalt sellele peavad moodustama terviku üld-, kutse- ja kõrgharidus; tasemeharidus ning täiendus- ja ümberõpe;
- **paindlikkus** - haridussüsteem peab looma paindlikud õppimisvõimalused erinevate vajaduste ja eeldustega õppijatele, võimaldades vajadusel individuaalset lähenemist; vältida tuleb hariduslike tüpikuid, kõigil peab olema juurdepääs järgmistele haridustasemetele ning enesetäiendamisvõimalustele;
- **lähipaisvus** – haridussüsteem peab sobima kogu Euroopa hariduse konteksti, selle sisu ja toimimine peavad olema lähipaisvad;
- **eesmärgistatus** – kutseharidus peab lähtuma eelkõige ühiskonna, majanduse ja tööturu vajadustest.

Uuringus vaadeldi, kuivõrd need väärtused nii kutseharidusega oskustööjõudu kasutavate ettevõtete kui ka sotsiaalsete partnerite esindusorganisatsioonide arvates kehtivad. Kindlasti on siinkohal oluline märkida, et nii ettevõtete küsitluses kui ka sotsiaalsete partneritega läbiviidud fookusgruppides ei tutvustatud üllaltoetletud väärtusi neis tähendustes, mis kutsehariduse

⁸ Vastavalt haridusministri määrusele nr 65 (26.08.02) Pedagoogide kvalifikatsiooninõuded, § 26 on kohustuslik kas kutsepedagoogiline või muu pedagoogiline kõrgharidus õpetatavate õppekavade valdkonnas või kõrg- või keskeriharidus õpetatavate õppekavade valdkonnas. Mõlemaid nõudeid korraga ei pea täitma.

⁹ Vt lisaks ka Kutseõppeasutuste võrgu ümberkorralduse kava aastateks 2005-2008 (www.hm.ee/index.php?popup=download&id=3813)

arengukavas sätestatud. Seda eelkõige eesmärgil, et näha, milliseid tähendusi nende väärtuste taga eelkõige nähakse ning mis on nende väärtuste taga olevad kutsehariduse suurimad tugevused ja ka probleemid.

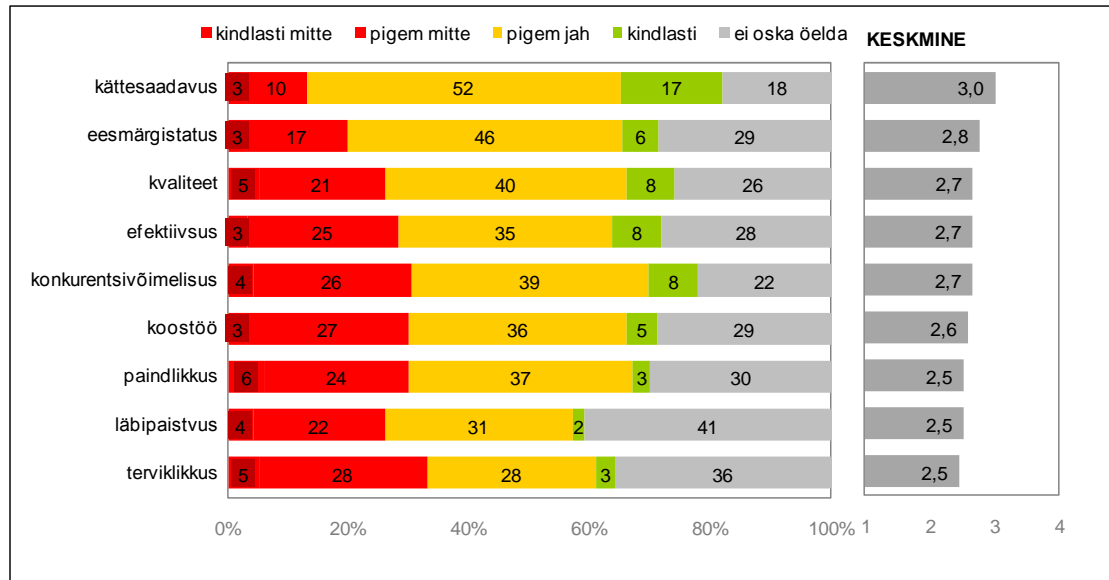
Nii fookusgruppide vestluse tulemused kui ka ettevõtete küsitluse tulemused on toodud tabelis 2.

Joonisel 15 on esitatud ettevõtete küsitluse tulemusena selgunud hinnangud ülalloetletud väärtuste kehtivuse kohta tänases kutsehariduses. Kui kutsehariduse kättesaadavuses ja eesmärgistatuses üldiselt ei kahelda, siis läbipaistvuses ja terviklikkuses nii kindlad ei olda:

Joonis 15

Kõigepealt, kui võrd saab Teie arvates kutseharidust tänasel päeval iseloomustada järgmiste sõnadega ...?

% kõikidest vastajatest, n=374

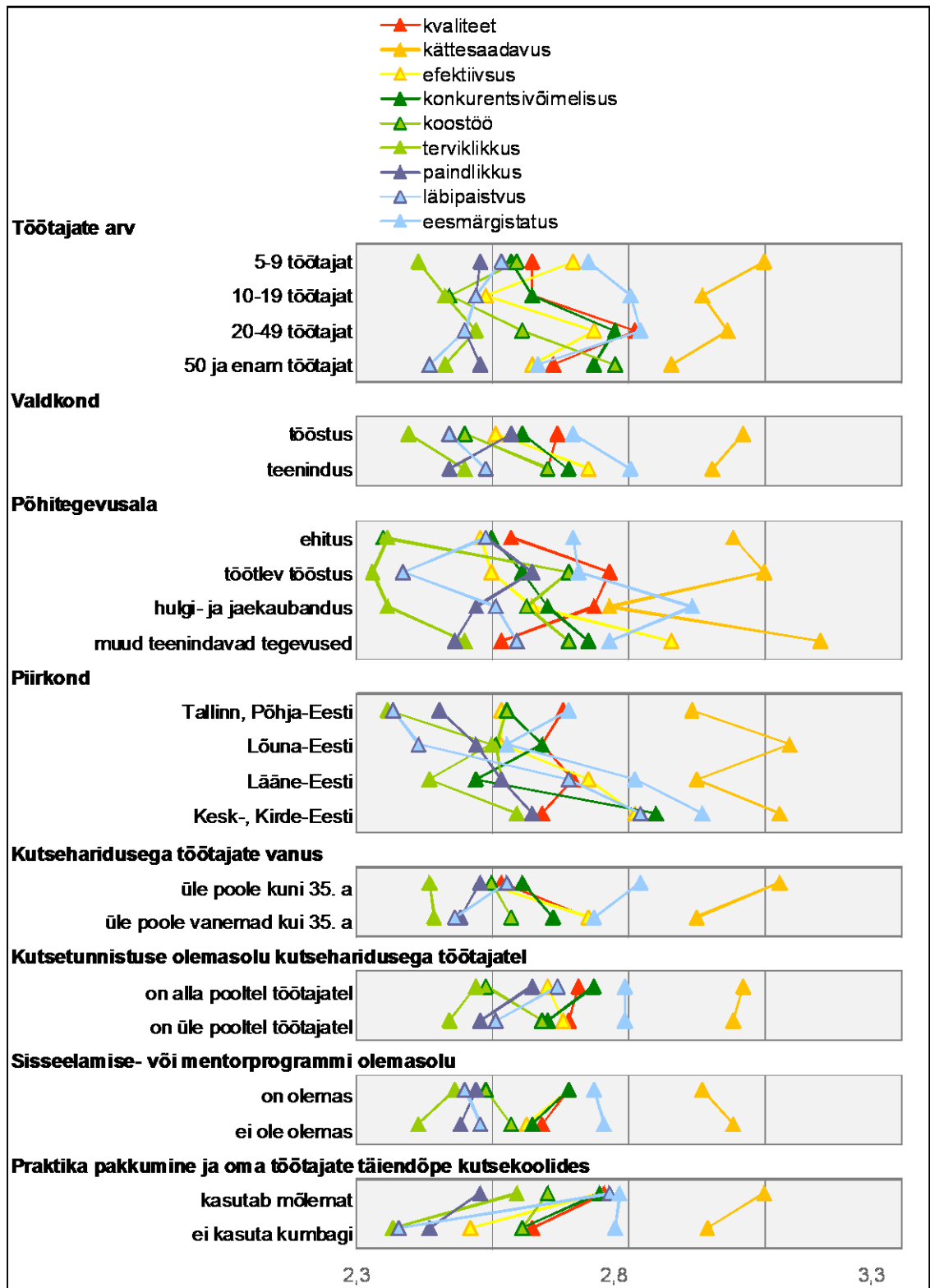


Joonisel 16 on esitatud ettevõtete taust ning ettevõtete hinnangute aritmeetilised keskmised ülalkirjeldatud väärtuste kohta. Kommentaarid joonisel 19 esitatud tulemuste kohta on toodud tabelis 2, koos fookusgruppides osalenute hinnangute ülalloetletud kutsehariduse väärtuste kehtivuse kohta.

Joonis 16

Kõigepealt, kui võrd saab Teie arvates kutseharidust tänasel päeval iseloomustada järgmiste sõnadega ...?

Hinnangute keskmised 4 palli süsteemis



Tabel 2.

Kutseharidus- süsteemi arengukavas formuleeritud väärtused	Fookusgruppides osalenud sotsiaalsete partnerite esindusorganisatsioonide hinnangud		Ettevõtete küsitluse tulemused ¹⁰
	Positiivsed aspektid	Probleemid	
Kvaliteet – haridus peab looma inimese toimetuleku ja eneseteostuse ning riigi arengu eeldused.	Kutsehariduse kvaliteeti peetakse üldiselt heaks, see on viimaste aastate jooksul paranenud (investeeringud õppekeskkonda jms).	Kutseõppeasutuste õpetajate ettevalmistust ja kvaliteeti peeti nõrgaks. Probleemiks on noorte kõrgelt kvalifitseeritud õpetajate puudus kutseõppeasutustes. Samuti on probleemiks kutseõppeasutuste erinevad arengu staadiumid , kvaliteedi hindamise kriteeriumiks ei tohiks niivõrd olla lõpetanute arv võrreldes sisseastujatega, vaid nt kutseeksami läbivuse protsent. Leiti, et kutseõppeasutused ei ole „sunnitud“ ise kvaliteedi tõstmise peale mõtlema.	Ettevõtted on kutsehariduse kvaliteeti hinnanud suhteliselt kõrgeks (2,7 palli 4 palli süsteemis). Veidi kõrgemaks on kutsehariduse kvaliteeti hinnanud ehitusettevõtted (3,0).
Kättesaadavus – hea haridus peab olema kättesaadav, sõltumata inimese elukohast, materiaalsetest võimalustest või	Üldises plaanis on kättesaadavus õpilase seisukohast hea.	Probleemiks on mõnede erialade liigne lokaalsus, nt plastitööstus. Informatsiooni kättesaadavus on raskendatud (nt informatsioon, mis on vajalik kutsehariduse propageerimiseks põhikooli õpilaste seas) ning seda eelkõige	Kättesaadavust on ettevõtted hinnanud kõige kõrgemalt, keskmise hinnanguga 3,0. Kõrgemalt on kättesaadavust hinnanud majutuse/toitlustuse ning muude teenindavate tegevuste valdkonna ettevõtted (3,3), madalamalt on seda

¹⁰ Olulise erinevusena on käesolevas tabelis ära märgitud need hinnangud, kus keskmiste vahe oli 0,3 punkti või suurem.

võimetest.		seetõttu, et üldhariduskool ning kutseõppeasutus konkureerivad omavahel õpilase pärast.	hinnanud need ettevõtted, kellel puudub praktika võimaluse pakkumise kogemus (2,6).
Efektiivsus – ressursse kasutatakse otstarbekalt.	Efektiivsus regionaalsel tasandil, nt mõnedes valdkondades (eelkõige plastitööstus) lähevad pea kõik lõpetajad samasse valdkonda kohe tööle. Kutseõppeasutuste juhtimiseefektiivsus on paranenud.	Probleemiks on mõnede erialade lõpetajate „ületootmine“, nt ehituses. Samuti kutseeksamite läbitavuse tase, mis mõnedes valdkondades on madal, nt IT-valdkonnas.	Efektiivsust on ettevõtted hinnanud keskmiseks, keskmise hinnanguga 2,7 palli. Teistest veidi madalamaks hindavad efektiivsust Lääne-Eesti ettevõtted (2,4).
Konkurentsivõimelisus – haridus peab tagama inimese konkurentsivõimelisuse tööturul ja ettevõtetele piisavalt häid töötajaid.	Kutseõppe kvaliteet on üldiselt teiste haridusliikidega konkurentsivõimeline, <i>tase on kohati päris hea.</i>	Kutsestandardid ja kutse andmine ¹¹ – õppe kvaliteedi tase on kutseõppeasutusesti väga erinev. Lapsevanema seisukohast ei pruugi kutseharidus olla teiste haridusliikidega võrreldes konkurentsivõimeline, viidates kutsehariduse madalale populaarsusele.	Kutsehariduse konkurentsivõimelisus on ettevõtetele saanud keskmise hinnangu (2,7). Märkimisväärsed erinevusi ettevõtete taustas siinkohal ei ilmnenu.
Koostöö riigi, omavalitsuste, tööandjate ja töövõtjate ning teiste sotsiaalsete partneritega peab toimima iga haridustaseme ja -liigi	Ettevõtte ja kutseõppeasutuse vaheline koostöö on oluliselt paranenud.	Nõrk koostöö riigi ja ettevõtte ning ettevõtete esindusorganisatsioonide vahel. Mõnedes regioonides ka kehv koostöö kutseõppeasutuse ja tööandja vahel.	Koostööd on ettevõtted hinnanud veidi madalamaks (2,6). Teistest eristuvad Lääne-Eesti ettevõtted, kes hindavad koostööd veidi madalamaks (2,3), ning praktika võimaluse pakkumise kogemusega ettevõtted (2,3).

¹¹ Fookusgruppides osalenud kasutasid väljendit *kutse omistamine*.

puhul.			
Terviklikkus – inimese haridustee peab olema terviklik ja elukestev, vastavalt sellele peavad moodustama terviku üld-, kutse- ja kõrgharidus; tasemeharidus ning täiendus- ja ümberõpe.	<i>Positiivseid aspekte ei ilmnenu.</i>	Haridussüsteemi üldine terviklikkus, nt kutsehariduskeskus kui täiskasvanute õppekeskus, kutsehariduse seotus teiste haridusliikidega.	Terviklikkus on saanud ettevõtetelt ühe madalaima hinnangu (2,5). Märkimisväärseid erinevusi ettevõtete taustas ei ilmnenu.
Paindlikkus – haridussüsteem peab looma paindlikud õppimisvõimalused erinevate vajaduste ja eeldustega õppijatele, võimaldades vajadusel individuaalset lähenemist; vältida tuleb hariduslikke tumpikuid, kõigil peab olema juurdepääs järgmistele haridustasemetele ning enesetäiendamisevõimadele.	Paindlikkus kutseõppeasutuste poolt (nende aktiivsuse kasv, ettevõtte vajaduste arvestamine, erinevad õppevormid ja meetodid, nt e-õpe, tsükliõpe). Täiskasvanute õppe paindlikkus.	Haridussüsteem iseenesest „ei saa olla paindlik, ta on väga inertne“. Probleemiks on tasemeõppe paindlikkus, nt õppeaja pikkuse määramine vastavalt erialale.	Ka paindlikkus on ettevõtetelt saanud kokkuvõttes veidi madalama hinnangu (2,5). Olulisi erinevusi keskmistes hinnangutes ei ilmnenu.
Läbipaistvus – haridussüsteem peab sobima kogu Euroopa hariduse konteksti, selle sisu ja toimimine	Võrreldes teiste haridusliikidega, nt kõrgharidusega, on kutseharidus läbipaistev.	Nõrk kutseõppe kvaliteedi küsimuse tõttu. Samuti ei peeta kutseharidussüsteemi rahastamise põhimõtteid läbipaistvaks.	Ettevõtete keskmine hinnang läbipaistvusele oli 2,5. Veidi kõrgema hinnangu läbipaistvusele on andnud need ettevõtted, kellel on tihedam koostöö kutseõppeasutusega praktika

peavad olema läbipaistvad.			võimaluse pakkumise ning oma töötajate koolitamise läbi (2,9).
Eesmärgistatus – kutseharidus peab lähtuma eelkõige ühiskonna, majanduse ja tööturu vajadustest.	<i>Positiivseid aspekte ei ilmnenud.</i>	Nõrk seetõttu, et kutseõppe kvaliteet on kutseõppeasutusesti väga ebaühtlase tasemega.	Eesmärgistatust on hinnatud veidi kõrgemaks, keskmise hinnanguga 2,8. Märkimisväärseid erinevusi ettevõtete taustas ei ilmnenud.

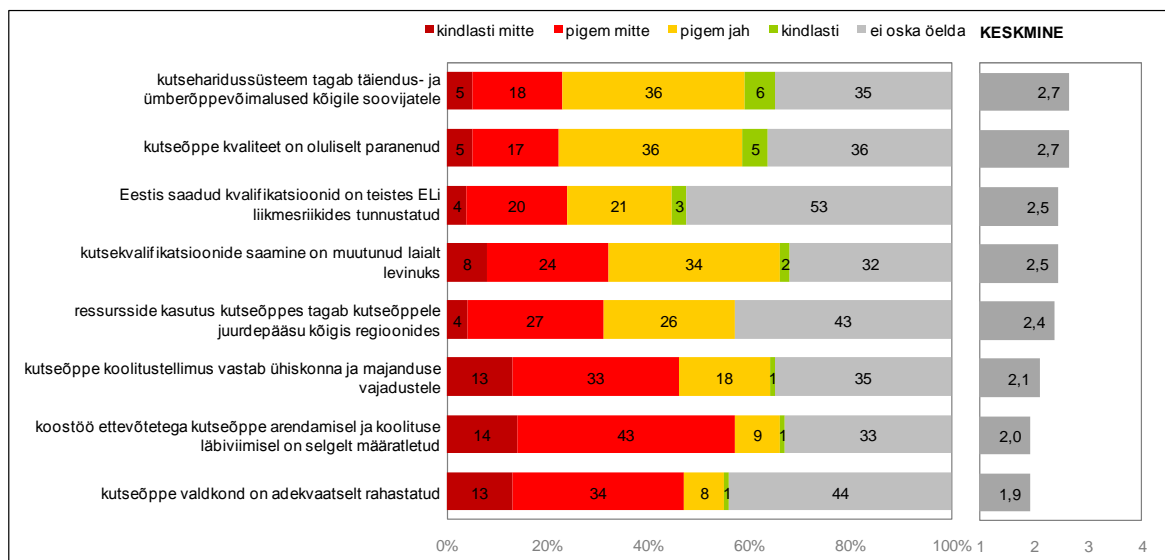
Tabelis 2 näeme, et positiivseimad märksõnad, nii fookusgruppides osalejate kui ka ettevõtete jaoks, olid kutseõppe **kvaliteet** (kuigi see on fookusgruppides osalejate arvates kutseõppeasutuse ti väga ebaühtlane) ning kutsehariduse **kättesaadavus** õpilase seisukohast. Kui fookusgruppides osalenute arvates on viimaste aastate jooksul **koostöö** ettevõtete ning kutseõppeasutuste vahel paranenud, siis keskmisest veidi madalamalt on seda hinnanud aga ettevõtteid ise.

Madalaimalt on mõlema uuringu sihtrühmad hinnanud **terviklikkust**, st eelkõige kogu haridussüsteemi terviklikkust.

Joonisel 17 esitatud uuringu tulemuste põhjal saab välja tuua, et **ettevõtete informeeritus kutsehariduse olukorrast on üldiselt madal**, kuna märkimisväärne osa (32-44%) uuringus osalenud ettevõtetest ei osanud vastata väidetele, mis seostusid kutsehariduse üldiste arengutega.

Joonis 17

Kuivõrd saab Teie arvates Eesti kutsehariduse seisust üldiselt rääkides öelda, et ...?
% kõikidest vastajatest, n=374



Siiski saab välja tuua, et 42% ettevõtetest on kindlasti või pigem nõus sellega, et kutseharidussüsteem tagab täiendus- ja ümberõppevõimalused kõigile soovijatele, st on **kättesaadav**, ning pea sama palju (41%) on neid ettevõtteid, kes näevad, et **kutseõppe kvaliteet on oluliselt paranenud**. Viimast toetab ka joonisel 15 esitatud tulemus, mille kohaselt saab 48% ettevõtete (sh vastas 8% kindlasti ja 40% pigem jah) arvates tänast kutseharidust iseloomustada sõnaga kvaliteet.

Probleeme nähakse **kutseõppe rahastuses**: kokku on vaid 9% ettevõtteid kindlasti või pigem nõus sellega, et kutseõppe valdkond on adekvaatselt rahastatud. Samuti võiks **koostöö ettevõtete parem olla**: 10% ettevõtteid on kindlasti või pigem nõus väitega, et koostöö ettevõtete kutseõppe arendamisel ja koostööst läbiviimisel on selgelt määratletud.

Joonisel 18 on toodud ettevõtete taust ning nende hinnangute aritmeetilised keskmised joonisel 20 toodud kutsehariduse üldiste väidete kohta.

Veidi madalamaid hinnanguid kutsehariduse arengutele ning olukorrale on võrreldes teiste regioonidega andnud Tallinna ning Põhja-Eesti ettevõtted ja need, kellel ei ole otsest kokkupuudet kutseõppeasutustega (st ei ole saatnud oma töötajaid kutseõppeasutusse täienduskursustele ning ei ole pakkunud kutseõppuritele praktikat). Samuti eristuvad hulgi- ja jaekaubandusega tegelevad ettevõtted, kelle hinnangud lahknevad teistega võrreldes enim. Koostöö määratletust ettevõtetega kutsehariduse kutseõppe arendamisel ja koolituse läbiviimisel hindavad madalaimalt Lõuna-Eesti ning kõrgeimalt Lääne-Eesti ettevõtted.

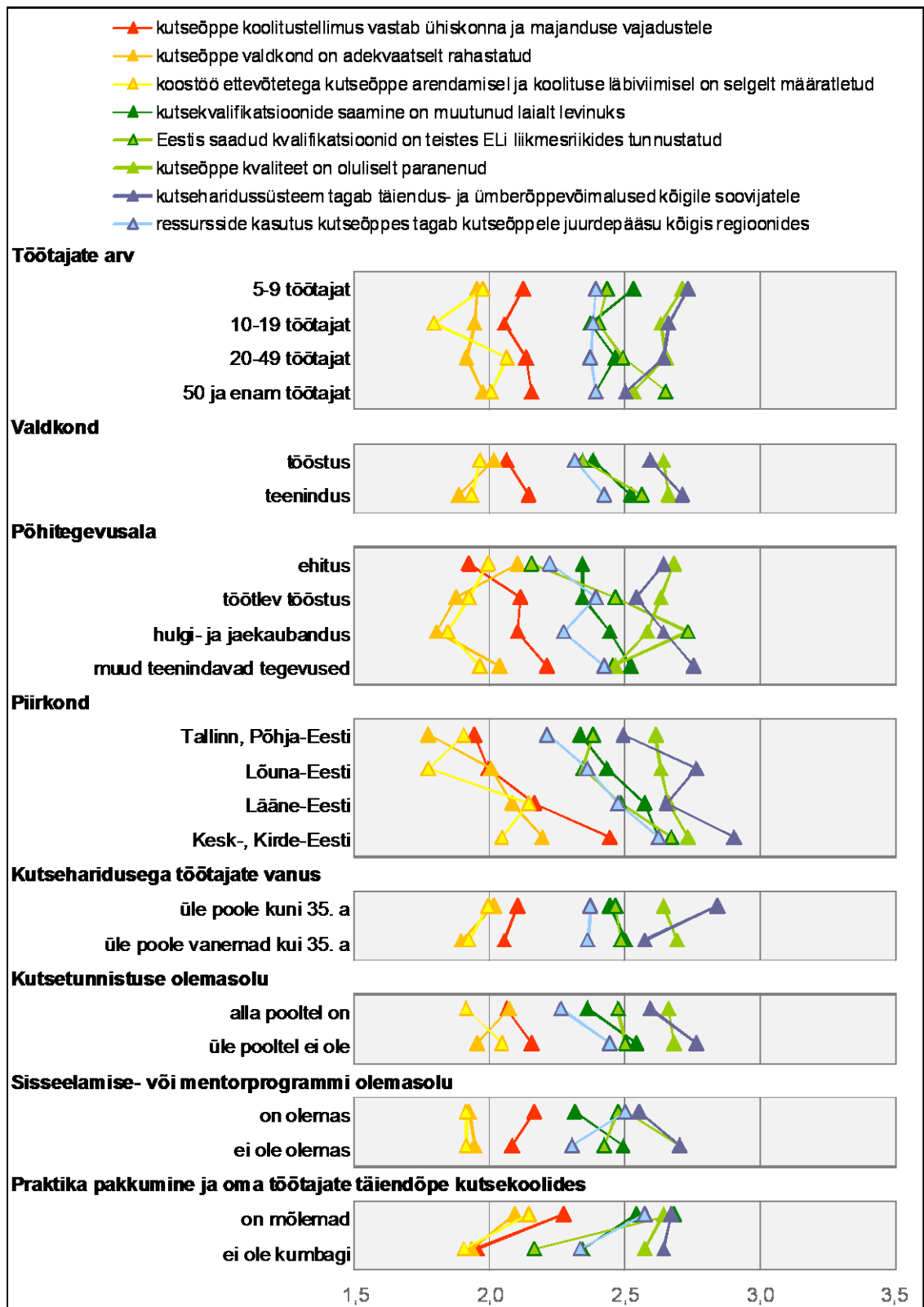
Antud peatüki kokkuvõttena saab välja tuua, et nii uuringus osalenud sotsiaalsete partnerite esindusorganisatsioonid kui ka ettevõtted näevad kutsehariduses viimaste aastate jooksul toimunud positiivseid arenguid, eelkõige peetakse silmas kutseõppe **kvaliteedi tõusu**, millesse on panustanud mitmed tegevused (nt investeeringud kutseõppeasutuste õppekeskkonda ning infrastruktuuri ja kutsestandardite süsteemi areng ja laienemine). Samuti peetakse kutseharidust õpilase seisukohast **kättesaadavaks**.

Samas toovad mõlemad sihtrühmad esile, et endiselt on probleeme **kutsehariduse rahastamisega** (st see pole piisav), ning probleemseimaks aspektiks peetakse kogu **haridussüsteemi terviklikkust**. Kuigi fookusgruppides osalenud täheldasid kutseõppeasutuste ning ettevõtete vahelise **koostöö** paranemist, siis ettevõtete arvates võiks see siiski parem olla.

Samuti peab märkima, et ettevõtete informeeritus kutseõppes toimuvast on **suhteliselt madal**.

Joonis 18

Kuivõrd saab Teie arvates Eesti kutsehariduse seisust üldiselt rääkides öelda, et ...?
Hinnangute aritmeetiline keskmine



3. Kutseharidusega töötaja – kogemus ning hinnangud

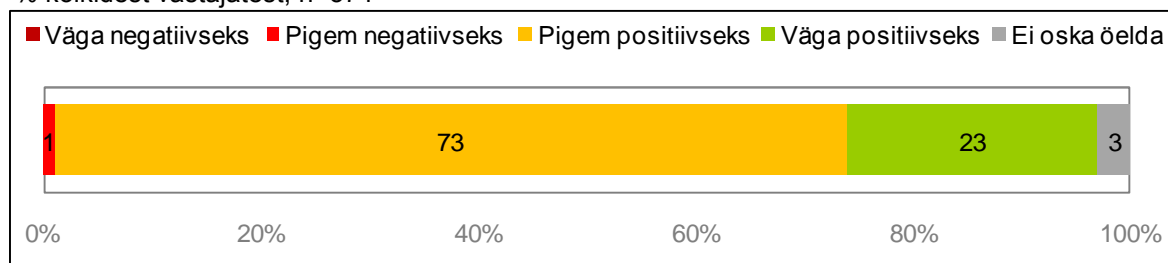
Järgnevalt vaadeldakse, milliseks hindavad ettevõtte kogemust kutseharidusega töötajatega töötamisel ning kuivõrd on ettevõtete hinnangul kutseharidusega töötajate erialane ettevalmistus viimaste aastate jooksul muutunud.

Üldplaanis hinnatakse kutseharidusega töötajatega töötamise kogemust **positiivseks** ning kutseharidusega töötajaid ettevõttele **vajalikuks** (vt joonis 19 ja 20).

Joonis 19

Milliseks hindate üldiselt Teie ettevõtte kogemust töötajatega, kellel on kutseharidus?

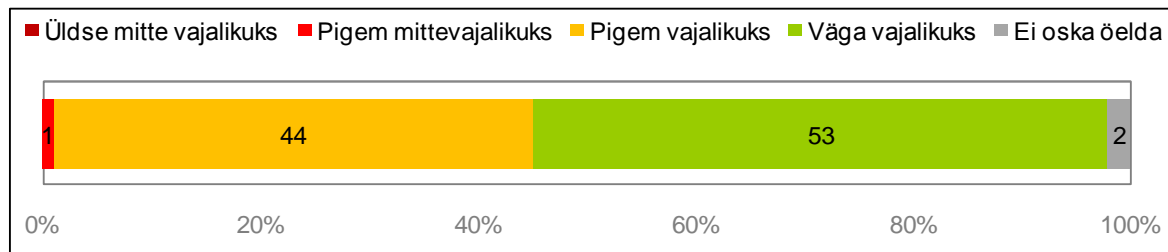
% kõikidest vastajatest, n=374



Joonis 20

Kui vajalikuks Te peate kutseharidusega töötajate töötamist oma ettevõttes?

% kõikidest vastajatest, n=374



Ettevõtetel paluti uuringu käigus kirjeldada, milline on nende positiivseim kogemus kutseharidusega töötajatega töötamisel. Järgnevalt on toodud kokkuvõte erinevatest teguritest, millega ettevõtted olid kokku puutunud. Enim mainiti kutseharidusega töötajate

- **kõrget erialast ettevalmistust**, praktilise töö oskust:

Kutseharidusega töötajaid ei pea kohapeal nii palju välja õpetama ja suunama.

Erialane ettevalmistus ja tööks vajalikud oskused.

Kutsehariduse omandanud töötajad, kes on tulnud meile tööle peale kooli, on juba piisavalt pädevad. Ei vaja pidevat kontrolli ega näpuga näitamist...

Kutseharidusega töötaja jagab asja tootmistasandil väga hästi, ta on oma ala spetsialist ja tema peale võib kindel olla. Kahest tootmisjuhi kandidaadist (ühel kõrgharidus, teisel pigem kutseharidus) osutus kõrgharidusega isik äärmiselt mittepädevaks ning lõppkokkuvõtteks firmale kahjulikuks. Kuid kutseharidusega samal ametikohal isik jagas asja väga laialdaselt, teades nüansse ka spetsialistitasandil.

■ ning positiivseid isikuomadusi:

Üldjuhul on nad motiveeritumad, kohusetundlikumad, paremate kutseoskustega.

Hea, lojaalne, kaasamõtlev töötaja!!!

Lojaalsed, edasi arenemisvõimelised, loomingulised, töökad, koostöövõimelised, pühendunud ettevõtte huvidele.

Haritud inimene on intelligentsem ja suurema silmaringiga, õppimisvõimeline töökohal ja kohusetundlikum.

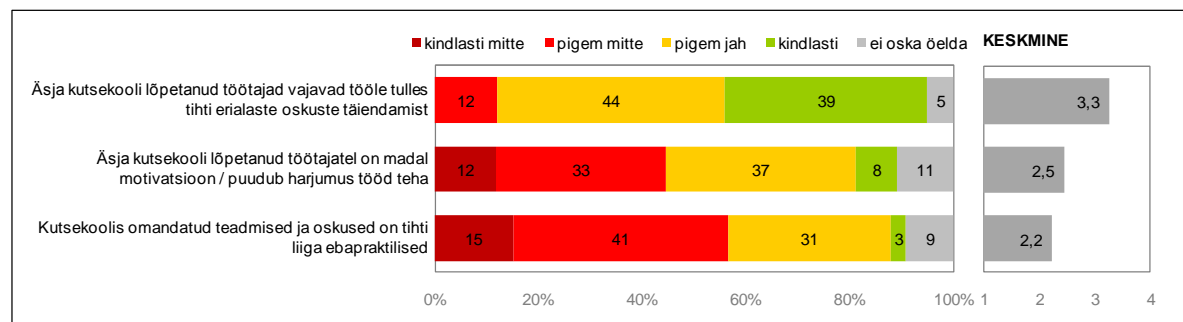
Samuti nimetati, et kutseharidusega töötaja on püsiv ning nende palkamine on turvalisem kui kutsehariduseta töötajate palkamine.

Samas hindab enamik nendest ettevõtetest, kellel on tööl kuni 34-aastaseid kutseharidusega töötajaid, et **asja kutsekooli lõpetanud töötajate erialased oskused vajavad täiendamist** (vt joonis 21):

Joonis 21

Kuivõrd on Teie ettevõtte kokku puutunud järgmiste kutseharidusega töötajatega seotud aspektidega?

% vastajatest, kellel on tööl kuni 34-aastaseid kutseharidusega töötajaid, n=313

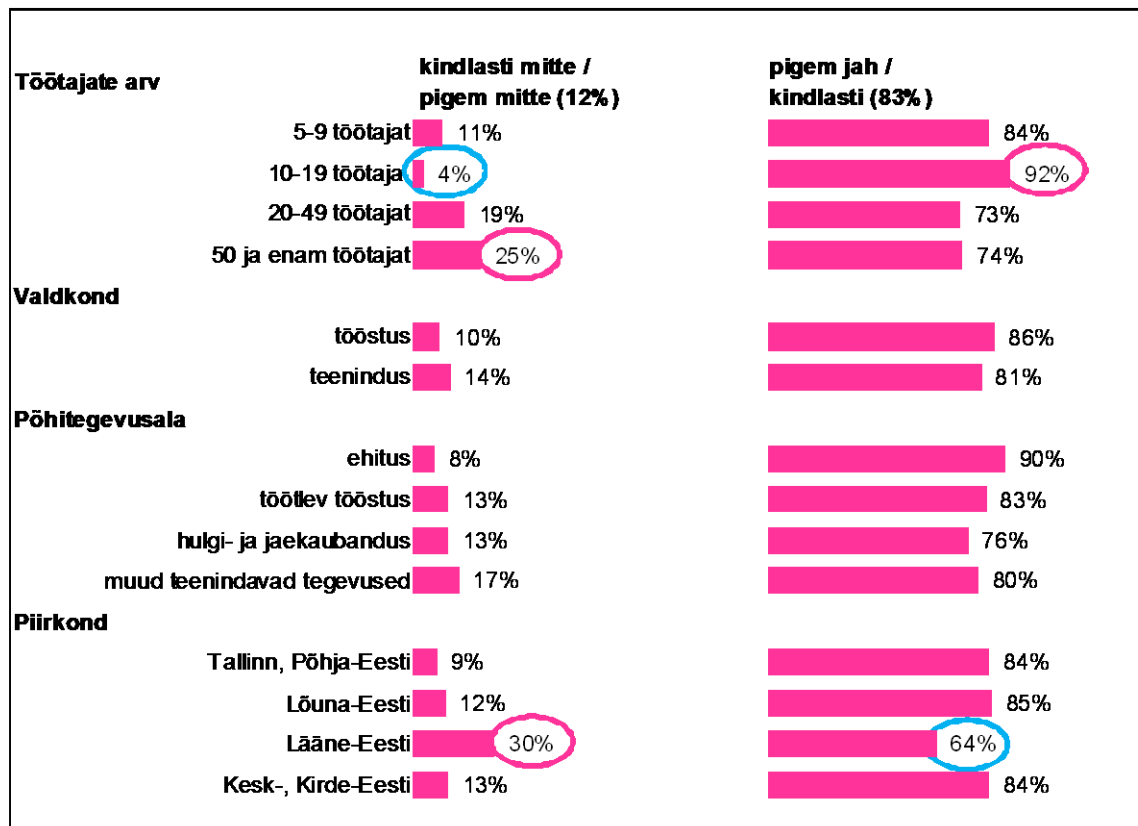


Seda meelt jagavad vähem suurema töötajate arvuga ning Lääne-Eesti ettevõtted (vt joonis 22).

Joonis 22

Nõustumine väitega, et äsja kutsekooli lõpetanud töötajad vajavad tööle tulles tihti erialaste oskuste täiendamist

% vastavast rühmast

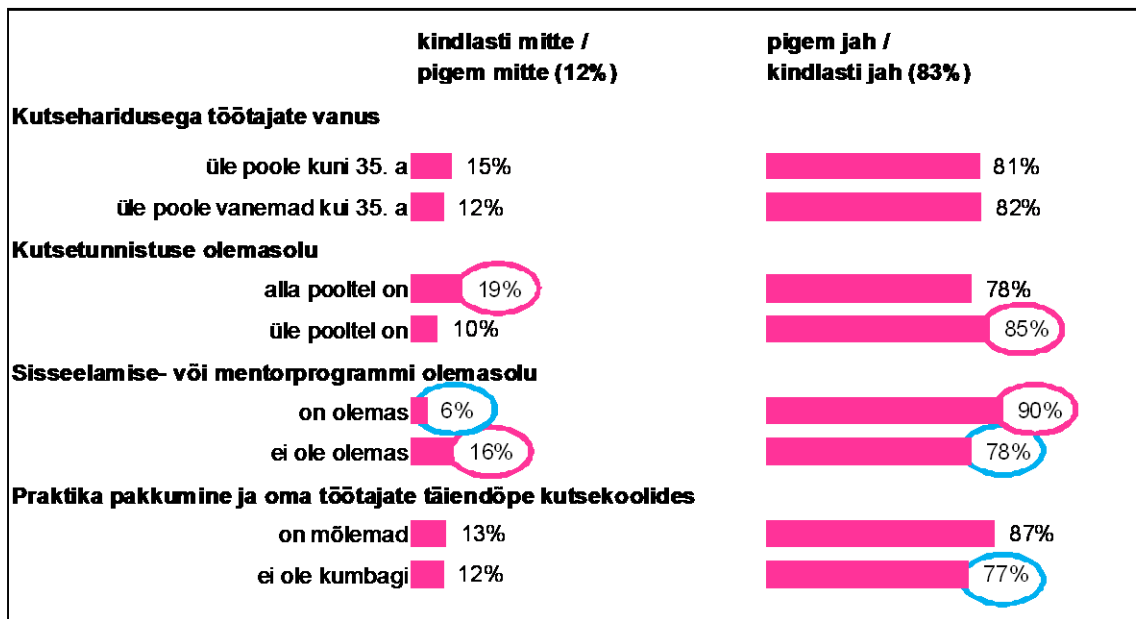


Uuringust selgub, et äsja kutsekooli lõpetanud töötajate erialased oskused vajavad täiendamist enam nende ettevõtete hinnangul, kes kasutavad uute töötajate puhul sisseelamis- või mentorprogrammi ning ka need, kellel üle poole kutseharidusega töötajatest on kutsetunnistus (vt joonis 23). Seega võib öelda, et antud väitega on niivõrd palju nõustunud seetõttu, et ettevõtted peavad üldiselt vajalikuks uute töötajate, sh kutseharidusega töötajate sisseelamist toetada, st see ongi vajalik iga uue töötaja puhul, sõltumata nende haridustasemest.

Joonis 23

Nõustumine väitega, et äsja kutsekooli lõpetanud töötajad vajavad tööle tulles tihti erialaste oskuste täiendamist

% vastavast rühmast



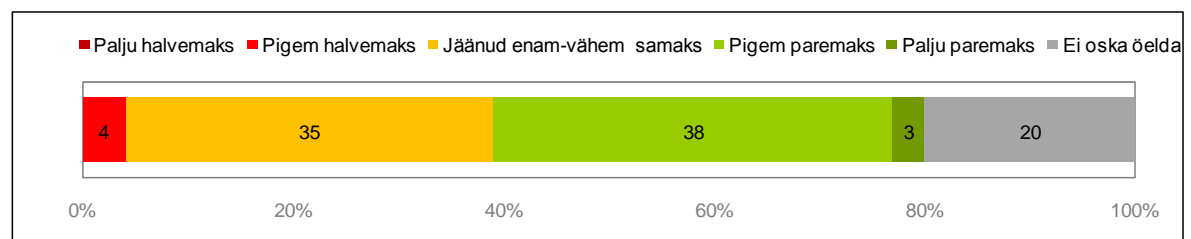
Teiste joonisel 21 esitatud väidetega nõustujate ning mittenõustujate taustas märkimisväärsed erinevusi ei ilmnenud ning seetõttu vastavaid jooniseid siinkohal ei esitata.

Uurides, kuivõrd on nende ettevõtete arvates, kellel on tööl kuni 24-aastaseid kutseharidusega töötajaid, viimase nelja aasta jooksul kutsekoolide lõpetajate tase muutunud, selgus, et 41% arvates on see muutunud palju või pigem paremaks (vt joonis 20). Veidi üle ühe kolmandiku arvates on see aga jäänud samaks.

Joonis 24

Kuidas on kutsekoolide lõpetajate tase Teie arvates viimasel neljal aastal (2005-2008) muutunud? Kas ...?

% nendest, kellel on tööl kuni 24-aastaseid kutseharidusega töötajaid, n=178



Positiivse kommentaarina võib siinkohal tuua ühe vastaja kogemuse kokanduse eriala lõpetanud noortega:

Meie ettevõtte puhul on tegemist majutus- ja toitlustusasutusega, seega on meil eriti hea meel noorte kutsekoolilõpetajate üle, kes tulevad meile algul kokapraktikale ja hiljem jäävad ka tööle. Kui meie piirkonnas poleks olnud kooli, mis õpetaks kokandust, siis ei kujutaks üldse ette, kust vastava väljaõppega töötajaid saaksime. Ja noored koolilõpetajad on

enamjaolt olnud väga loomingulised, teotahet täis. Alati valmis katsetama midagi uut ja põnevat...

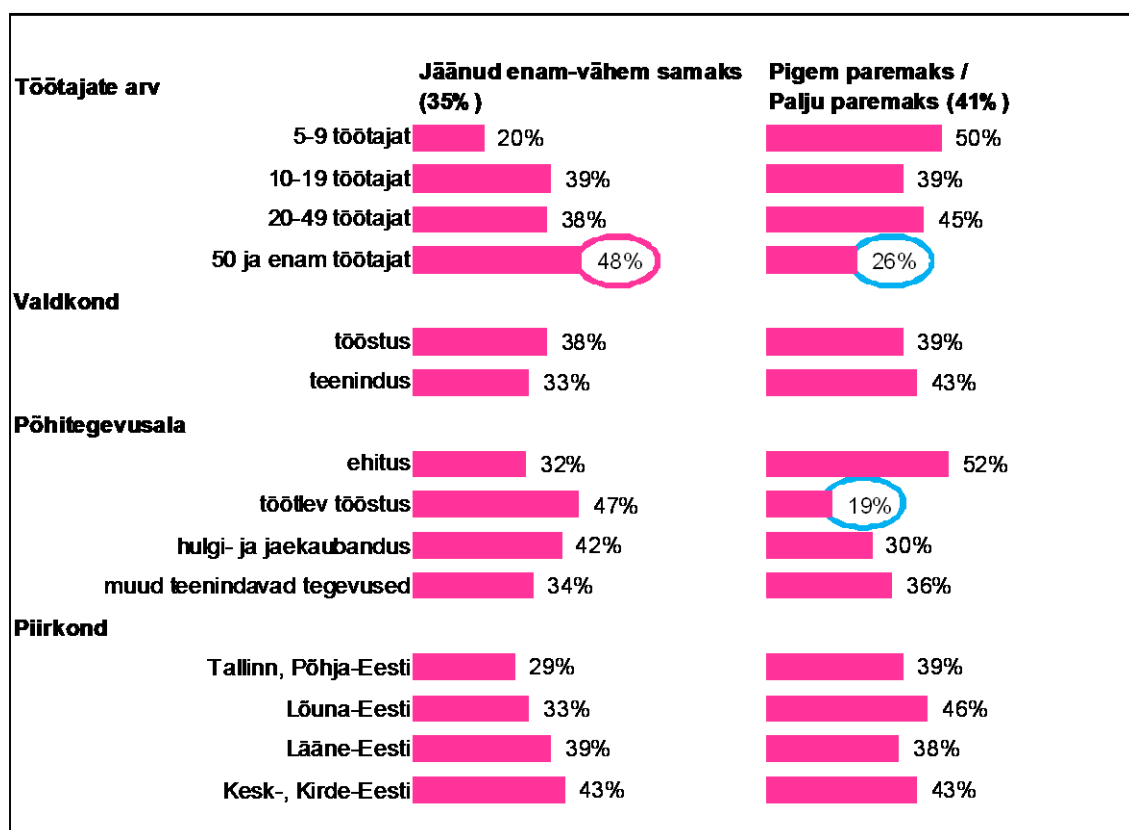
Järgmisel joonisel on toodud nende ettevõtete taust, kes hindavad kutsekoolide lõpetajate taseme muutumist pigem või palju paremaks ning nende, kelle arvates on see jäänud enamjaolt samaks. Selgus, et suuremad, alates 50 töötajaga ettevõtted hindavad keskmisest enam, et lõpetajate tase on jäänud enam-vähem samaks. See võib olla tingitud aga sellest, et suuremates ettevõtetes võib küsitlusele vastaja puutuda värskete koolilõpetajatega vähem kokku kui väiksemates ettevõtetes.

Joonis 25

Kuidas on kutsekoolide lõpetajate tase Teie arvates viimasel neljal aastal (2005-2008) muutunud?

Kas ...?

% vastavast rühmast



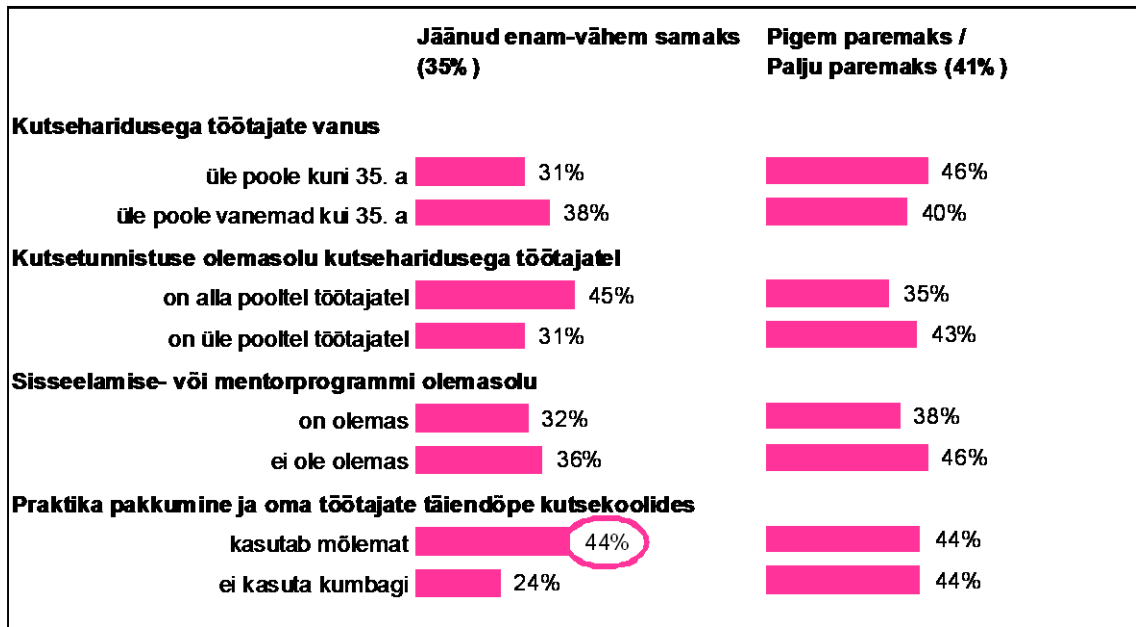
Samuti selgus, et kutseõppeasutuste lõpetanute tasemes erilisi muutusi mittemärganute seas on enam neid ettevõtteid, kel on kutseõppeasutustega tihedam kontakt (st kes on saatnud oma ettevõtte töötajaid kutseõppeasutusse täiendusõppele ning on pakkunud kutseõppeasutuste õppuritele praktikavõimalust), (vt joonis 26).

Joonis 26

Kuidas on kutsekoolide lõpetajate tase Teie arvates viimasel neljal aastal (2005-2008) muutunud?

Kas ...?

% nendest, kelle on tööl kuni 24-aastaseid kutseharidusega töötajaid, n=178



Uuringus paluti ettevõtetel ka oma arvamust põhjendada, mis osas nende arvates on kutseõppeasutuste lõpetajate tase muutunud paremaks või halvemaks. Paremaks muutumist märgiti mitmeski osas, eelkõige:

- paremat töösse suhtumist, kõrgemat motivatsiooni:

Õppurid ja noored on avatumad ja uhked oma teadmiste üle, samas soovivad väga reaalses töös oma õpitud [rakendada].

Õpilased saavad aru, et nad õpivad iseendale.

Kohusetundlikkus ja tööga iseseisev toimetulek (enamasti ei vaja ümberõpet).

Saan rääkida ainult kokanduse poole pealt. Noored on teotahelisemad, sihikindlad. On soov tööd teha ja kuhugi jõuda. Väljaõpe on tasemel – oleme saanud noori pea esimestest praktikanädalatest a' la carte menüüd panna tegema.

- kaasaegse tehnika kasutamist õppetöös, mis on tõstnud ka lõpetajate kvaliteeti:

Kuna paranenud on õppevahendite olukord koolides, siis ka lõpetajate tase on tõusuteel.

Uute tehnoloogiate jõudmine kutsekoolidesse.

Samuti märgiti **kutsehariduse üldist maine tõusu**:

Kutseharidust on riigi poolt palju propageeritud. See tõstab kutsehariduskeskustes õppijate enesehinnangut ning seeläbi suurendab nende motivatsiooni õppimiseks. Samuti julgetakse ennast pakkuda tööturul.

Kutsekooli ei lähe enam ainult keskkoolist väljakukkunu, vaid ka keskmise tasemega õpilane, kes tunneb soovi vastav eriala omandada.

ning **kutseõppeasutuste õpetajate kvalifikatsiooni tõusu.**

Negatiivse hinnangu põhjustena märgiti kutseõppeasutuste lõpetanute teadmiste vähest seotust praktikaga, „elukogemuse“ puudumist ning kutseõppeasutuste alarahastamist, mille tõttu ei kasutata õppetöös kaasaegseid tehnoloogiaid. Samuti nimetati kutsehariduse madalat mainet:

Kõik tahavad kõrgharidust, palk kõrgem ja parem töö. Kuigi spetsialiste läheks palju rohkem vaja.

Vastajate vähesuse tõttu ei ole siinkohal võimalik välja tuua, millise taustaga ettevõtted suhtuvad kutseharidusega töötajatesse negatiivsemalt.

Antud peatüki kokkuvõtteks saab välja tuua, et kutseharidusega töötajatega kokkupuudet hinnatakse üldjoontes **positiivseks** ning kutseharidusega töötajaid ettevõttele **vajalikuks**. Peamisteks kutseharidusega töötajate tugevusteks peetakse kõrget erialast ettevalmistust ning positiivseid isikuomadusi. Samas peavad ettevõtted vajalikuks toetada uute, sh kutseharidusega töötajate sisseelamist ning seetõttu on palju nõustunud väitega, et äsja kutsekooli lõpetanud töötajate erialased oskused vajavad täiendamist.

Enamiku nende ettevõtete arvates, kellel on tööl kuni 24-aastaseid kutseharidusega töötajaid, on kutsekoolide lõpetajate tase muutunud paremaks (41%) või jäänud enam-vähem samaks (35%). Samas on ka neid, kes märgivad taseme halvenemist (4%), ning ettevõtete lahtiste kommentaaride analüüsist selgus, et peamise puudusena nähakse praktika vähest osakaalu õppetöös. Peamiste positiivsete muutustena nimetati lõpetajate paremat töösse suhtumist, kõrgemat motivatsiooni ning üldise olukorra paranemist kutsehariduses (selle maine tõus, parem õppetehnika ning kutseõppeasutuste õpetajate kvalifikatsiooni tõus).

4. Hinnangud tegevustele

Antud alapeatükis keskendutakse konkreetsetele tegevustele või valdkondadele ning vaadatakse, mis on uuringus osalenute arvates viimase nelja aasta jooksul nendes valdkondades muutunud.

4.1 Praktika korraldamine ettevõtetes

Pea kõikidel fookusgrupis osalenutel oli kokkupuude praktika korraldamisega ettevõtetes. Järgnevalt on esitatud nii fookusgruppides osalenud organisatsioonide kui ka ettevõtete küsitluse tulemusena ettevõtete kommentaaridest selgunud hinnangud praktika korraldamise peamistele tugevustele ning nõrkustele.

Peamised tugevused

- Üldjoontes tunnustati vestluses **ettevõtete ning kutseõppeasutuste vahelise koostöö paranemist** ning ettevõtete avatumaks muutumist, mille esmane ning reaalne väljendus on ettevõttes praktika pakkumine kutseõppuritele. Oluliseks peetakse mõlemapoolset pikaajalist teadvustamist, miks seda tehakse ning et see on mõnedes valdkondades paranenud (nt elektritööstuses).
- Samuti peeti oluliseks **praktikabaaside paranemist**, st kutseõppeasutustel on kasvamas kindlad koostööpartnerid praktika võimaluse pakkumises ning seega ka paremad tingimused praktika sooritamisel ettevõttes.

Peamised nõrkused

- Samas tuuakse praktika levikul välja, et **paljud ettevõtted siiski ei näe praktika läbiviimise võimaluse pakkumises enda jaoks lisaväärtust**. Siinkohal nimetati olulise puudusena teadmatust, mida tähendab ettevõtte jaoks praktikandi võtmine. Samuti seda, millised kohustused ning õigused on praktika juhendajal ettevõttes ning praktika juhendamise rahastamissüsteemi puudulikkust.

Sama selgus ka ettevõtete küsitluse vabade kommentaaride analüüsist:

Väiksemas ettevõttes on praktikavõimaluse andmisest rohkem vaeva kui kasu.

Kahjuks on meil selline firmapoliitika, et praktikante me vastu ei võta.

Ei soovi, kuna meil puudub huvi koostöö tegemiseks. Parim variant töötajate leidmiseks on avalik tööjõuturg.

Meie ettevõtte ei ole huvitatud praktikantidest, kuna meie töös on ülioluline kliendi rahulolu ja seda suudame tagada vaid kogenud operaatorite ning juhtide abiga. Töö halb kvaliteet võib ettevõttele maksma minna kliendi kaotuse. Ning meie suuruses ettevõttele võib see tähendada väga olulist rahalist hävingut. Seepärast ei ole me avatud sellistele projektidele.

- Tuleviku seisukohast peeti riskikohaks, et kehvast majanduslikust olukorrast võib praktikakohtade leidmine **kutseõppeasutustele muutuda üha raskemaks**. Ettevõtte optimeerivad kulusid ning lisakulu ja -vaev lükatakse kõrvale. Oluliseks lahendusvõimaluseks peeti aktiivset kommunikatsiooni ettevõtjatega, mille sisuks on praktika võimaluse pakkumise eelised ning tugevused ettevõttele pikemas perspektiivis.
- Fookusgruppides leiti, et praktika korraldamine võiks **ettevõtte jaoks olla paindlikum**, nt arvestada ettevõtte tootmis- või tegevusprotsessiga ning korraldada praktika siis, kui see on ettevõtte jaoks vajalikum/soodsaim.

Sama töid välja ka veebiküsitlusele vastanud ettevõtted:

Kutsekoolide praktika toimub tihtipeale märtsis-aprillis või novembris-detsembris, siis on aga hotellis madalhooaeg ja tegevust vähem kui tavaliselt. Seega ei ole tihtipeale praktikandile anda piisavalt ülesandeid ning ta ei näe, milline on töö kõrghooajal.

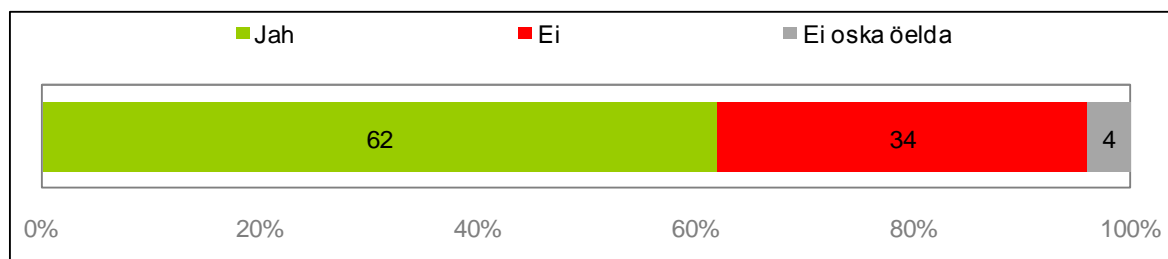
Ehitusvaldkonna õppepraktikad ei lange kokku aastaajaga, kui oleks ettevõttesse lisatööjõudu vaja.

Uuringu tulemusena selgus, et suhteliselt suur osa – **64%** – ettevõtetest on viimase nelja aasta jooksul pakkunud kutseõppeasutustele õppuritele praktika sooritamise võimalust.

Joonis 27

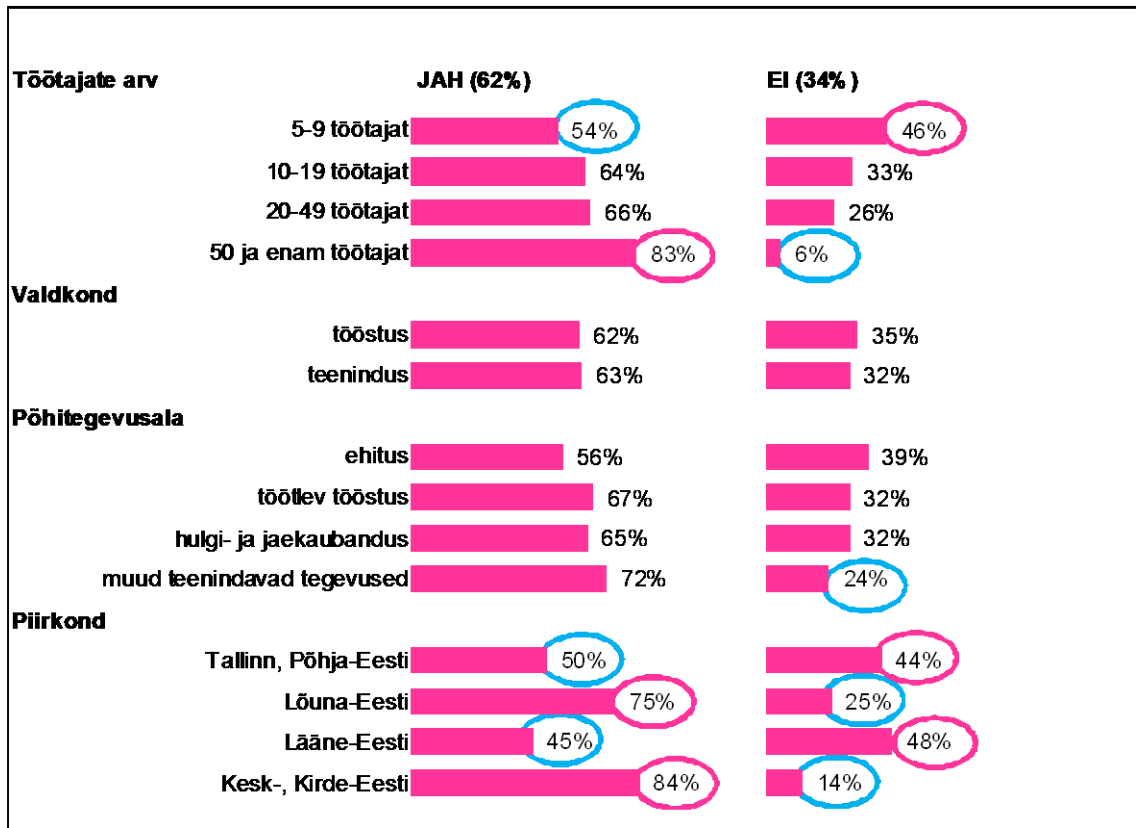
Kas Teie ettevõtte on viimase nelja aasta jooksul pakkunud kutsekoolide õppuritele võimalust praktika sooritamiseks?

% kõikidest vastajatest, n=374



Joonis 28

Kas Teie ettevõtte on viimase nelja aasta jooksul pakkunud kutsekoolide õppuritele võimalust praktika sooritamiseks?
% vastavast rühmast



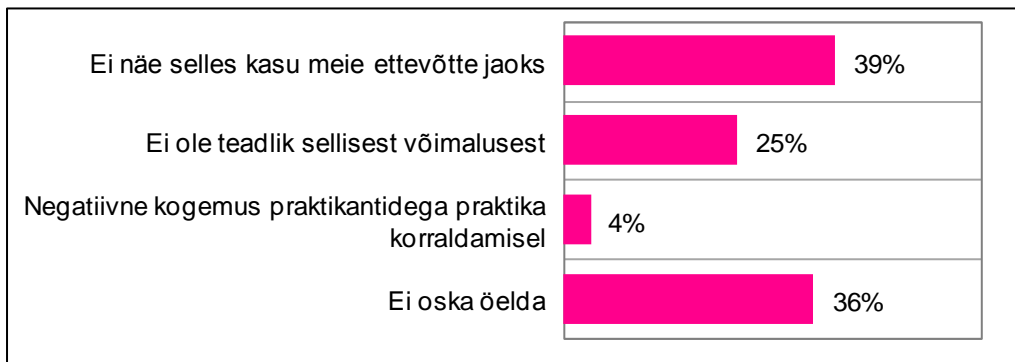
Nagu näha joonisel 28, eristuvad praktikat pakuvad ettevõtted mittepakkuvatest üsna selgelt. Uuringu tulemusena selgus, et praktikat pakuvad keskmiselt enam suurema töötajate arvuga ning Lõuna-, Kesk- ja Kirde-Eesti ettevõtted, keskmisest vähem pakuvad praktikat aga väiksemad, 5-9 töötajaga ettevõtted, aga ka Tallinna ning Põhja- ja Lääne-Eesti ettevõtted.

Praktika võimaluse mittepakkumise olulisimaks põhjuseks peeti selle kasuteguri mittenägemist, aga ka informeerimatust sellest võimalusest (vt joonis 29).

Joonis 29

Mis põhjusel ei ole Teie ettevõtte pakkunud kutsekoolide õppuritele võimalust praktika sooritamiseks?

% vastajatest, kes ei paku praktika sooritamise võimalust, n=108

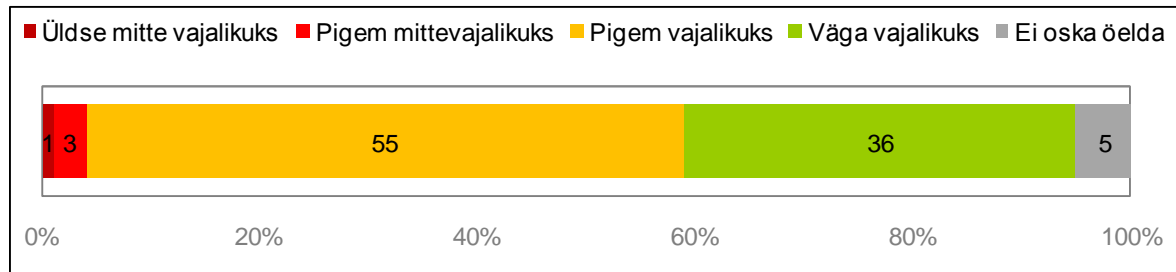


Samas peavad ettevõtted praktika korraldamist üldiselt vajalikuks:

Joonis 30

Kuivõrd vajalikuks Te peate ettevõtetepoolset praktika pakkumist kutseõppuritele?

% kõikidest vastajatest, n=374



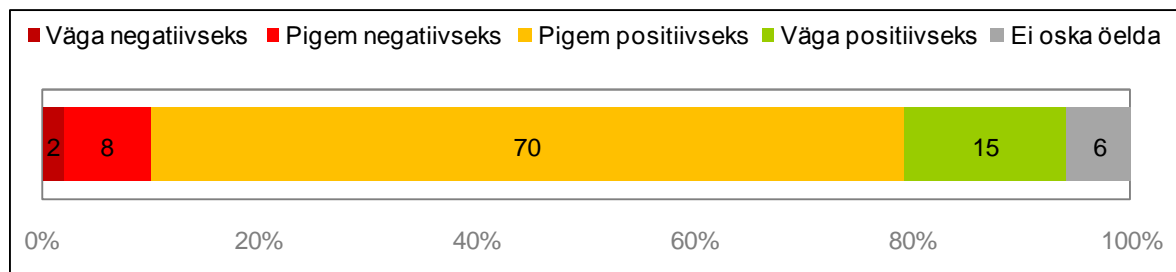
Nagu eespool fookusgruppides osalenute hinnangutest selgus, saab praktika korraldamises majanduslanguse tingimustes ettevõttele tema „kasu“ näitamine üheks võtmetgevuseks, millega kutseõppeasutused võivad silmitsi seista. Seega on oluline ka riiklikul tasandil kutseõppeasutustele selles osas tuge ja võimalusi/vahendeid pakkuda.

Need ettevõtted, kes on praktikat korraldanud, hindavad seda kogemust üldjoontes positiivseks:

Joonis 31

Milliseks hindate üldiselt praktika pakkumise kogemust?

% ettevõtetest, kes on viimase nelja aasta jooksul pakkunud kutsekoolide õppuritele võimalust praktika sooritamiseks, n=250



Uuringust selgus, et enamikel ettevõtetel (82%) on praktikantidega positiivne kogemus, nad hindavad kõrgelt praktikantide soovi ning tahet praktikat läbida ning häid praktikante värvatakse ka oma töötajateks (vt ka joonis 32):

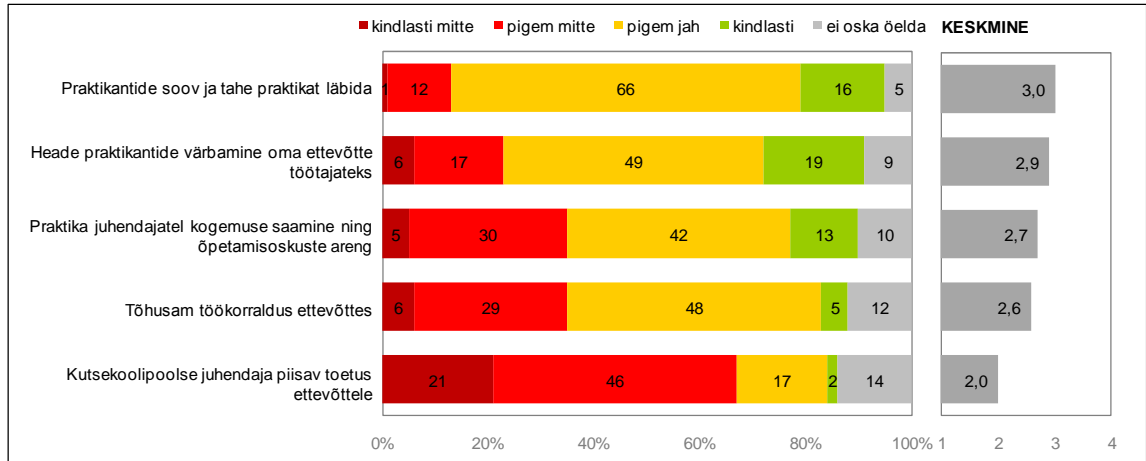
Praktikantide juhendamine sujub meie ettevõttes väga hästi.

Oleme positiivselt meelestatud ja tulemustega siiani rahule jäänud.

Joonis 32

Kuivõrd on Teie ettevõtte kokku puutunud järgmiste praktika pakkumisega kaasnevate positiivsete aspektidega?

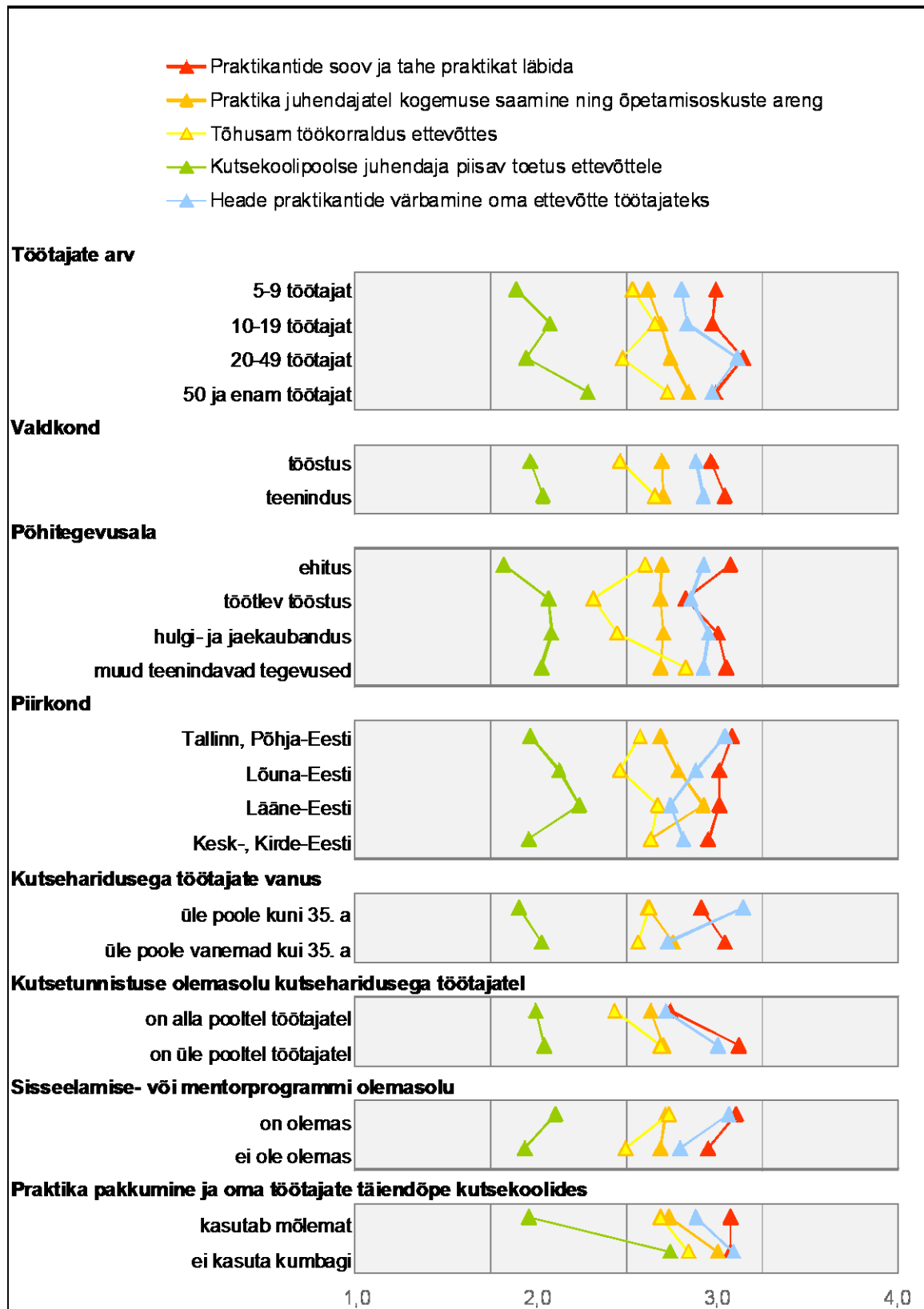
% ettevõtetest, kes on viimase nelja aasta jooksul pakkunud kutsekoolide õppuritele võimalust praktika sooritamiseks, n=250



Järgmisel joonisel on toodud praktika pakkumise positiivsete aspektide hinnangute aritmeetilised keskmised vaadatuna ettevõtete taustal. Jooniselt selgub, et kutseõppeasutuse poolse juhendaja toetusele annavad positiivsema hinnangu suuremad, enam kui 50 töötajaga ettevõtted. Üheks põhjuseks võib olla asjaolu, et koolile võib suurema tööjõuvajadusega ettevõtte olla olulisem koostööpartner kui väiksema tööjõuvajadusega ettevõtte ning sellest tingituna pööravad kutseõppeasutused neile ka enam tähelepanu ja kontakt on tihedam. Muid märkimisväärsed erinevusi ei ilmnenud.

Joonis 33

Praktika pakkumise positiivsed aspektid
Hinnangute keskmised 4-palli süsteemis



Samas on märkimisväärne osa (61%) praktika võimaluse pakkujatest kokku puutunud vähese kontaktiga kutsekoolipoolse juhendajaga (vt joonis 34). Sama ilmnis ka ettevõtete kommentaaride analüüsist:

Seni on puudunud täielikult õppeasutusepoolse juhendajaga kontakt. Puudub isegi teadmine, kas seda peaks otsima meiepoolne töötaja-juhendaja.

Viimastel aegadel on minu praktika selline, et koolid jätavad praktikakoha otsimise vaid õpilaste õlule ja praktika ajal ei tunta huvi, mis toimub.

Väga hea oleks, kui enne praktikandi ettevõttesse tulekut võtaks koolipoolne juhendaja ühendust ettevõtte juhiga.

/.../ Praegu ei toimu mingitki kontakti kooli ja meie vahel, mis on küllaltki kurb.

Kui on eriala, mida kuskil praktiseerida on raskem (nt ärikorraldus vms), siis on ka koolipoolsed juhendid praktika läbiviimiseks väga üldsõnalised ja jääb mulje, et ei juhendaja ega ammugi siis õpilane ei tea täpselt, mida tal oleks vaja praktiseerida. Ei arvestata sellega, et igas ettevõttes pole ametikohta "ärijuht" vms. Konkreetsemaid oskusi nõudvate ametialade puhul, nagu autoremondilukksepad, raamatupidajad ja sekretärid on asi lihtsam nii kooli jaoks seletada kui ettevõtte jaoks aru saada.

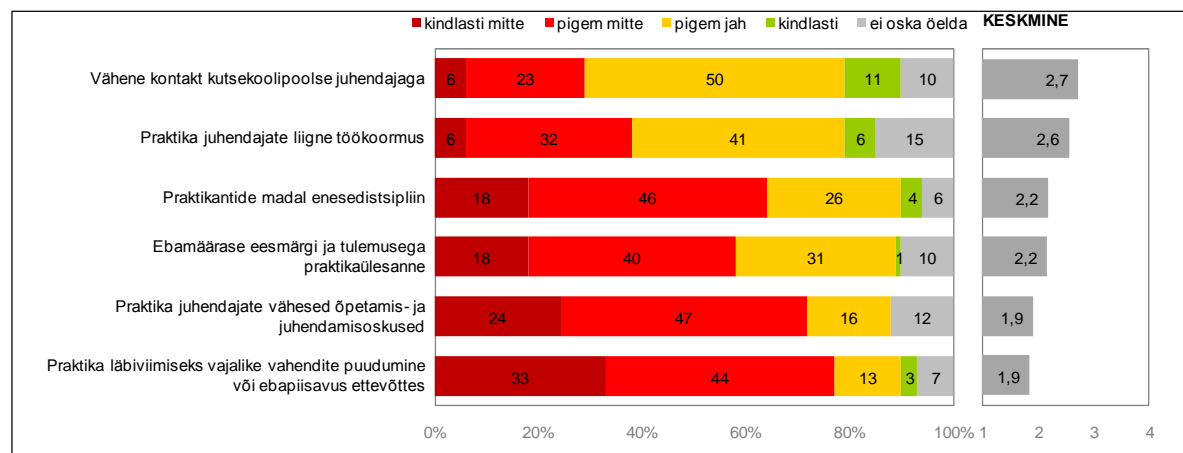
Samuti on pea pooled ettevõtted (47%) kokku puutunud ettevõttesiseste praktikajuhendajate liigse töökoormusega, mis ei võimalda praktikantidega piisavalt tegeleda (vt ka joonis 34):

Oleme küll huvitatud uute töötajate värbamisest praktikate kaudu, kuid probleem on alati juhendaja leidmine, kuna kõigil on töökoormus.

Joonis 34

Kuivõrd on Teie ettevõtte kokku puutunud järgmiste praktika pakkumisega seotud negatiivsete aspektidega?

% ettevõtetest, kes on viimase nelja aasta jooksul pakkunud kutsekoolide õppuritele võimalust praktika sooritamiseks, n=250



Kui kokkuvõttes on veidi alla ühe kolmandiku ettevõtteid (30%) puutunud kokku praktikantide madala enesedistsipliiniga, siis praktikaga seotud kommentaarides kurdeti lisaks **praktikantide madala motivatsiooni** üle:

Probleemiks ei ole mitte praktika korraldamine ettevõttes, vaid praktikantide oskus ja tahe tööd teha kellaajast kellaajani ning kvaliteetselt.

/.../ Lisaks ka paljude õpilaste vähene huvitatus eriala ja praktika vastu.

Oleme valmis võtma tööle praktikante, kes tõesti tahavad ja on huvitatud oma õpitud erialal tööd tegema, kahjuks viimane kogemus näitas vastupidist!

Samuti toodi välja praktikantide vähest julgust ja valmisolekut ettevõttes uusi asju proovida:

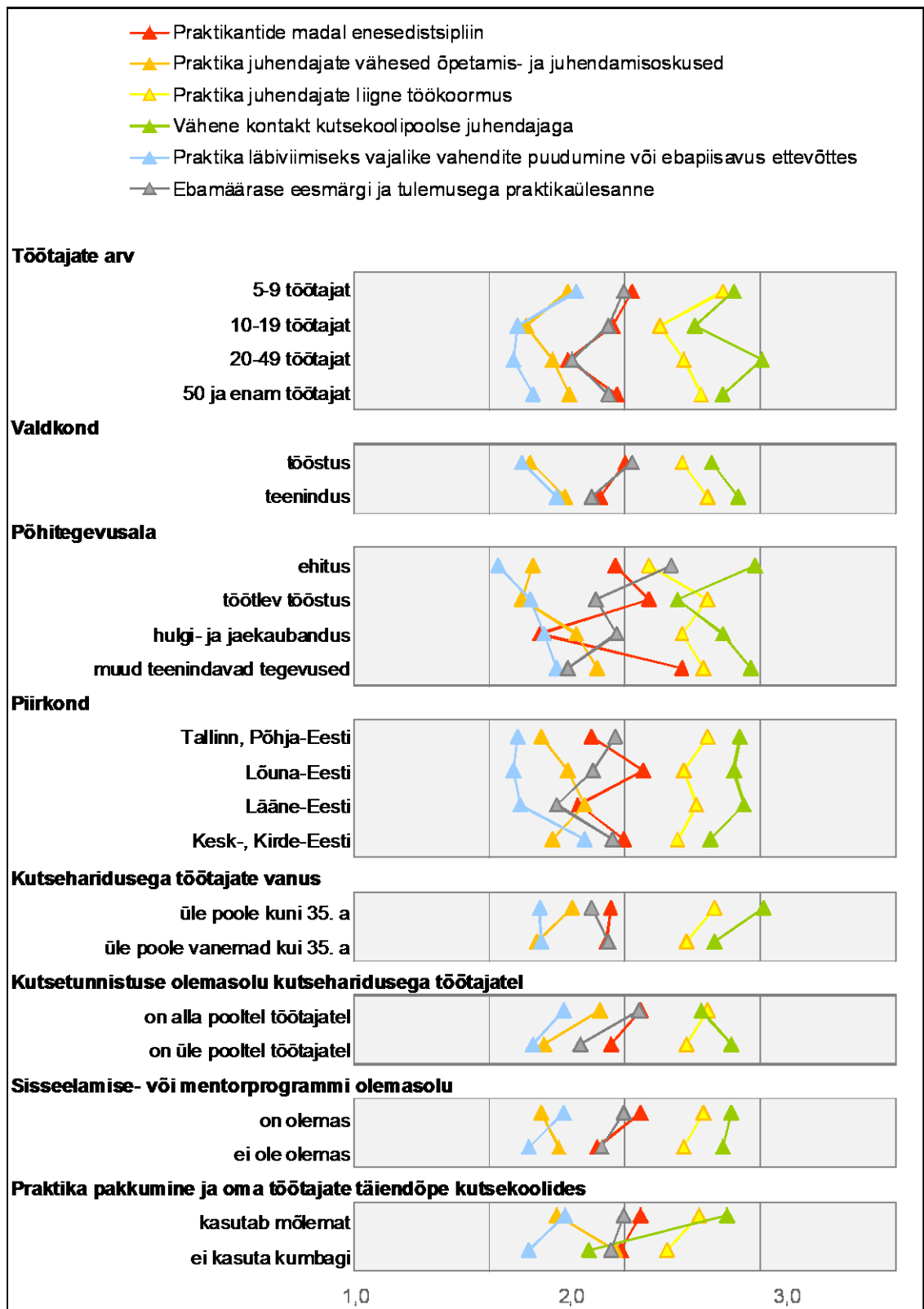
Õpilasega sõlmitakse leping alles praktikale tulles. Õpilane tuleb praktikale, kuid "kaob" esimesel päeval. Ettevõtte on praktikandiga arvestanud, aga praktikant enam välja ei ilmu. Enamik praktikante on kohusetundlikud, kuid keskenduvad liigselt talle antud ülesandele.

Siinkohal on oluline välja tuua, et kuigi praktika läbiviimise võimaluse pakkumise kogemust hinnatakse enamjaolt positiivseks, on selles ettevõtte jaoks ka tõsiseid puudusi – eelkõige kutseõppeasutuse ja ettevõtte vahelises koostöös igapäevasel, praktika läbiviimise tasemel: joonise 34 põhjal selgus, et kutsekoolipoolse juhendajaga on vähe kontaktis olnud üle poole, 61% praktika pakkumise kogemusega ettevõtteid, ka joonise 32 põhjal oli näha, et kutsekoolipoolse juhendaja toetust ettevõttele hinnatakse väga madalaks, kokku on sellega suuremal või vähemal määral kokku puutunud 87% ettevõtetest.

Järgmisel joonisel on esitatud vastavate hinnangute aritmeetilised keskmised vaadatuna ettevõtte taustal.

Joonis 35

Praktika pakkumise negatiivsed aspektid
Hinnangute keskmised 4-palli süsteemis



Ettevõtete kommentaaridest koorusid välja veel järgmised praktika võimaluse pakkumisega seotud takistused:

- Ettevõttepoolse **praktika juhendajate tasustamine**:

Praktikakohti pakkuvaid ettevõtteid võiks riiklikult toetada, sest tegelikult enamus praktikantidega on erinevatel inimestel toimetamist ja ettenäitamist päris palju. Nendega asjatamine on aeg ja kulu. Vaid mõni üksik on nii hakkaja ja terane, et temast on praktikal tõsine kasu. Vaatamata kõigele on meie ettevõtte siiani pakkunud praktikakohta ca 7-8 praktikandile aastas. Poisid ise pakuvad end praktikale – meie selles vallas tööd ei pea tegema.

Juhul kui firma ei ole praktikandi suunaja, kutseõppeasutusse tuleks maksta tasu ettevõttele kooli poolt. Juhendaja peab enda igapäevase töö ju niikuinii ära tegema + praktikandi juhendamine.

Kuna ettevõtted ei ole huvitatud töö tasustamisest praktikandile, peaks riik maksma praktikatasu.

Samuti toodi välja **praktikantide tasustamise** ideed nende motivatsiooni tõstmiseks:

/../, kuid soovituslik külg kõrgematele võimuorganitele ja kutseharidusele – tubli ja töökas praktikant peab saama suuremat töötasu kui miinimumpalk, meie seadusandlusega mängivad paljud firmad töötasude mitte maksmisega (sellega kaotavad nad praktikandi huvi töö vastu ja praktikal peab praktikant tegema erialast praktikat, mitte aga "musta tööd" – praktikast tulevad ju töökogemused, s.o see mida me kutsehariduselt ootame).

- Palju kajastust leidis ka kutseõppe ning **praktika vastavus „tegelikkuse“, „reaalse eluga“**:

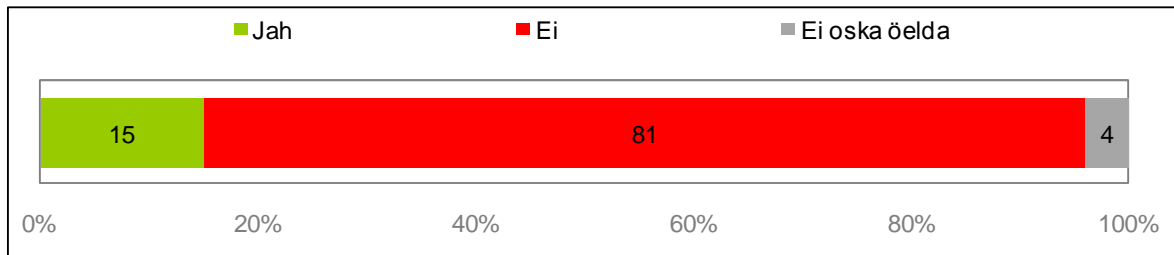
Selleks, et õppur saaks hea praktika, peab õppeasutus eelkõige oma õppeprogramme ühildama tegelikkusega. Koolikavad jätavad paljud tegelikud tegurid kavast välja.

Kahjuks saavad praktikandid põhilised teadmised ja oskused siiski praktikal ja töökohtades, koolide poolt pakutavad oskused ja teadmised vajaksid tõsist ja kaasaegset ümberkorraldamist ja arendamist /.../

Uuringust selgus samuti, et enamik praktika võimalust pakkuvatest ettevõtetest (81%) ei ole kutseõppeasutustega praktika läbiviimiseks lepingut sõlminud:

Joonis 36

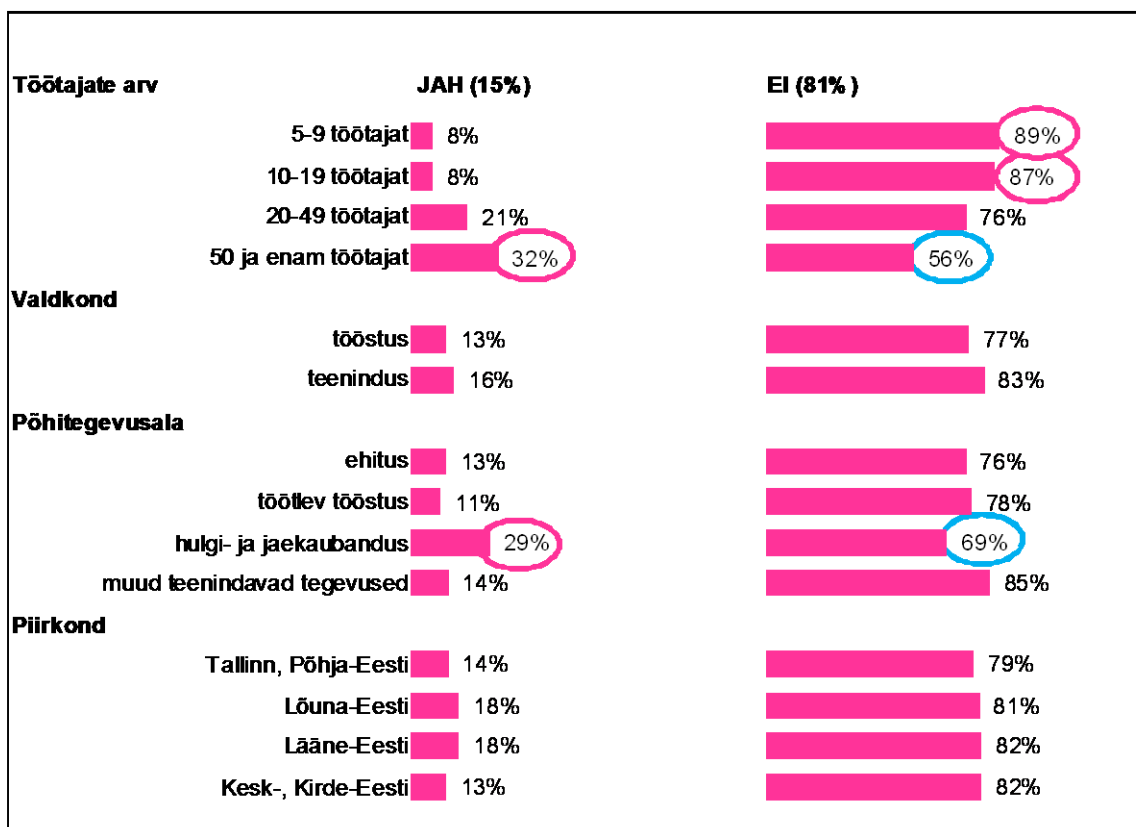
Kas Teie ettevõttel on sõlmitud leping mõne kutsekooliga praktika läbiviimiseks Teie ettevõttes?
% vastajatest, kes on viimase nelja aasta jooksul pakkunud kutsekoolide õppuritele võimalust praktika sooritamiseks, n=250



Kutseõppeasutustega on praktika läbiviimise lepingu sõlminud keskmisest enam suurema töötajate arvuga ettevõtted ning ka hulgi- ja jaekaubandusega tegelevad ettevõtted (vt joonis 37).

Joonis 37

Kas Teie ettevõttel on sõlmitud leping mõne kutsekooliga praktika läbiviimiseks Teie ettevõttes?
% vastavast rühmast



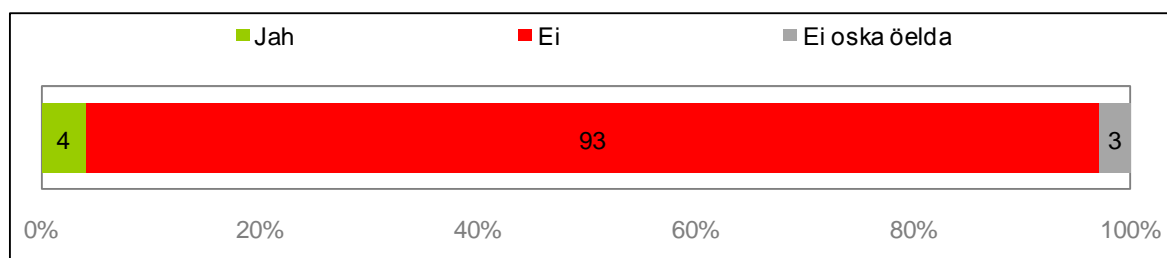
Ettevõtete seas läbiviidud küsitluses uuriti ka ettevõtete kogemust kutseõpetajatele erialase täiendusõppe pakkumisega.

Uuringust selgus, et kutseõpetajate erialase täiendusõppe pakkumise kogemus on vähestel ettevõtetel (vt joonis 38).

Joonis 38

Kas Teie ettevõttes on viimase nelja aasta jooksul käinud kutsekooli õpetajaid erialasel täiendusõppel?

% kõikidest vastajatest, n=374

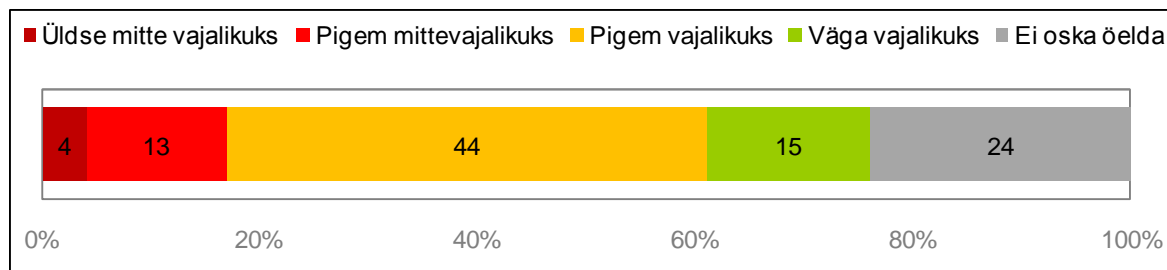


Samas näevad ettevõtted vajadust korraldada kutseõpetajate erialast täiendusõpet ettevõttes:

Joonis 39

Kuivõrd vajalikuks Te peate kutseõpetajate täiendusõppe korraldamist ettevõtetes?

% kõikidest vastajatest, n=374



Antud alapeatüki kokkuvõtteks saab välja tuua, et fookusgruppides osalenute arvates peetakse praktika korraldamise peamiseks tugevusteks ettevõtete ning kutseõppeasutuste vahelise koostöö kasvu ning praktikabaaside paranemist.

Samas leiti, et paljud ettevõtted siiski ei näe praktika läbiviimise võimaluse pakkumises enda jaoks lisaväärtust ning et praeguses kehvast majanduslikust olukorrast võib praktikakohtade leidmine kutseõppeasutustele muutuda üha raskemaks. Samuti leiti fookusgruppides, et praktika korraldamine võiks ettevõtte jaoks olla paindlikum, st arvestada enam ettevõtte tegevusprotsessidega.

Ettevõtete küsitluse tulemusena selgus, et viimase nelja aasta jooksul on praktika läbiviimise võimalust pakkunud 62% ettevõtetest, kuid vaid vähesed nendest (15%) on sõlminud kutseõppeasutusega praktika korraldamise lepingu.

Praktika läbiviimise võimaluse mittepakkumise olulisimaks põhjuseks peeti selle kasuteguri mittenägemist, aga ka informeerimatust sellest võimalusest. Samas peavad ettevõtted praktika korraldamist üldiselt vajalikuks (91% ettevõtteid peab seda väga või pigem vajalikuks). Ka fookusgruppides toodi esile ettevõtjatega aktiivse kommunikatsiooni vajadust, mille sisuks on praktika pakkumise eelised ning tugevused ettevõttele pikemas perspektiivis.

Need ettevõtted, kes on praktikat korraldanud, hindavad seda kogemust üldjoontes positiivseks (85% praktikavõimaluse pakkumise kogemusega ettevõtteid hindab seda väga või pigem positiivseks). Kuigi enamik ettevõtteid hindab oma kogemust positiivseks, on selles ka jätkuvalt arenguruumi, eelkõige tuleks rõhku panna kutseõppeasutuste- ning ettevõttepoolsete juhendajate vahelise koostöö tõhustamisele ning praktika eesmärgi ja tulemuse üha konkreetsemaks muutumisele.

4.2 Ettevõtete töötajate erialane täiendus- ja ümberõpe

Antud alapeatükis vaadatakse, kuidas suhtuvad fookusgruppides osalenud sotsiaalsete partnerite esindajad ettevõtete töötajate erialase täiendus- ja ümberõppe korraldamisse kutseõppeasutustes ning samuti, milline on uuringu küsitlusele vastanud ettevõtete kogemus ning hinnangud erialase täiendus- ja ümberõppe tellimise osas kutseõppeasutustelt.

Eesti Kutseharidussüsteemi Arengukava aastateks 2005-2008 seadis **töötajate täiendus- ja ümberõppe arendamisel** eesmärgiks, et see kujundatakse tööandja ja töövõtjate vajadustele vastavalt paindlikult reageerivaks.

Fookusgruppides nimetati **peamise tugevusena** seda, et ettevõtted on hakanud **kutseõppeasutuste pakutavaid võimalusi senisest enam väärtustama**. Teati juhtusid, kus ettevõtted on kirjutanud projekte, et oma töötajaid koolitada. Samuti leitakse erinevaid võimalusi koolituste finantseerimiseks, nt Tööturuameti kaudu.

Oluliseks peeti erialase **täiendus- ja ümberõppe rahastamissüsteemi ülevaatamist** (nt eriala koefitsiendi sisseviimist) ning **selle võimalustest teavitamist** (nt on sellel perioodil võimalus ettevõtetel ja erialaliitudel taotleda toetust turuvajadustele vastava ümberõppe tellimiseks). Tähtsaks peeti ka seda, et investeeritaks vaid strateegiliselt oluliste erialade ümberõppesse ning ootused selles osas on riigile suured.

Uuringust selgus samuti, et täiendus- ja ümberõppe pakkumise problemaatika on laiem, näiteks tõi kaua kutsekoolis töötanud EKEÜ esindaja välja ka koolide suutlikkuse selle pakkumisel:

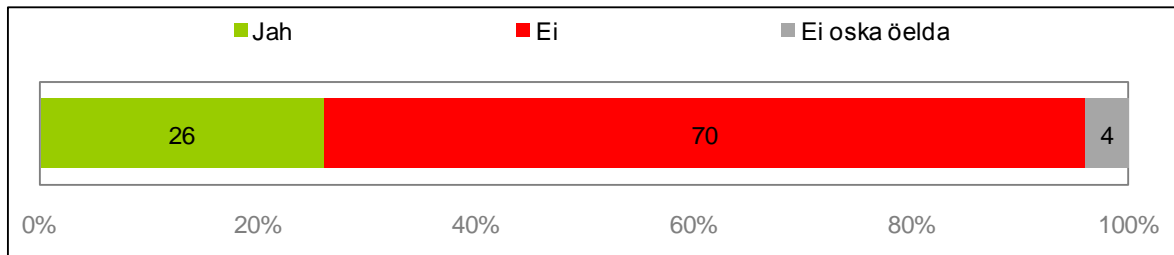
Palju oleneb piirkonnast. Kui kutsekoolil on olemas ressurss seda asja läbi viia, siis see asi toimib lihtsamini. Kui on olemas inimene, kes tahab sellega tegeleda. /.../ meil puudub võimalus sellist teenust pakkuda, kuna inimesed on nii koormatud. /.../ Kutsehariduse populaarsus on tõusnud (EKEÜ).

Ettevõtete seas läbiviidud küsitlus näitas, et neljandik neist kasutab võimalust saata oma töötajaid erialastele täienduskursustele kutseõppeasutusse:

Joonis 40

Kas Teie ettevõtte on viimase nelja aasta jooksul kasutanud võimalust saata oma töötajaid erialastele täienduskursustele piirkondlikku kutsekooli?

% kõikidest vastajatest, n=374

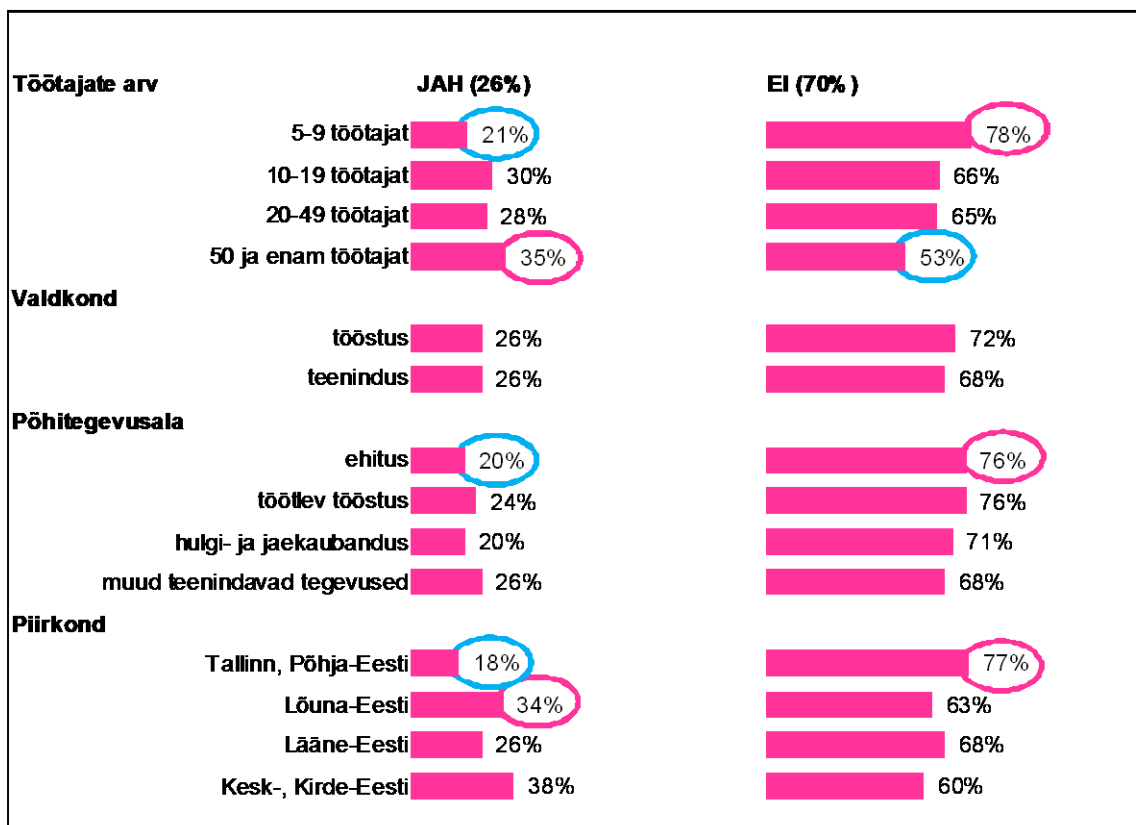


Joonisel 41 on toodud kutseõppeasutustelt oma töötajatele erialast täiendus- ja ümberõpet tellinud ning mittetellinud ettevõtete taust. Uuringust selgus, et oma töötajaid on kutseõppeasutusse keskmisest enam saatnud suuremad, enam kui 50 töötajaga ettevõtted ning Lõuna-Eesti ettevõtted. Vähem on kutseõppeasutuste pakutavaid võimalusi selles osas kasutanud väiksemad, 5-9 töötajaga, Tallinna ja Põhja-Eesti ning ehitusvaldkonna ettevõtted.

Joonis 40

Kas Teie ettevõtte on viimase nelja aasta jooksul kasutanud võimalust saata oma töötajaid erialastele täienduskursustele piirkondlikku kutsekooli?

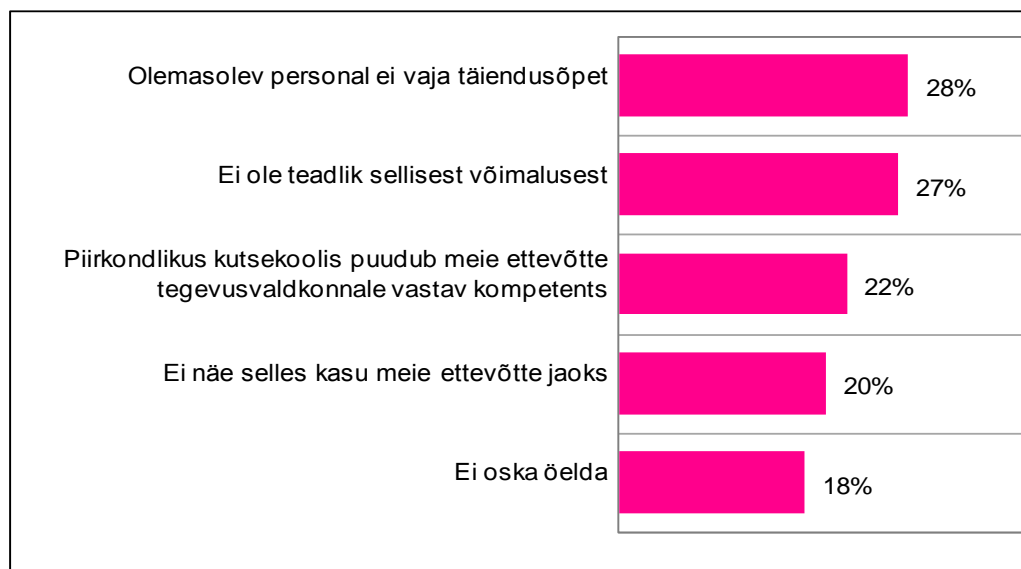
% vastavast rühmast



Oma töötajate täienduskursustele mittesaatmise põhjused on erinevad: ligi kolmandik (28%) leiab, et olemasolev personal ei vaja täiendusõpet, samuti ei ole ligi kolmandik (27%) aga sellisest võimalusest teadlik. Suhteliselt suur hulk ettevõtteid (18%), ei oska sellele küsimusele vastata (vt joonis 41).

Joonis 41

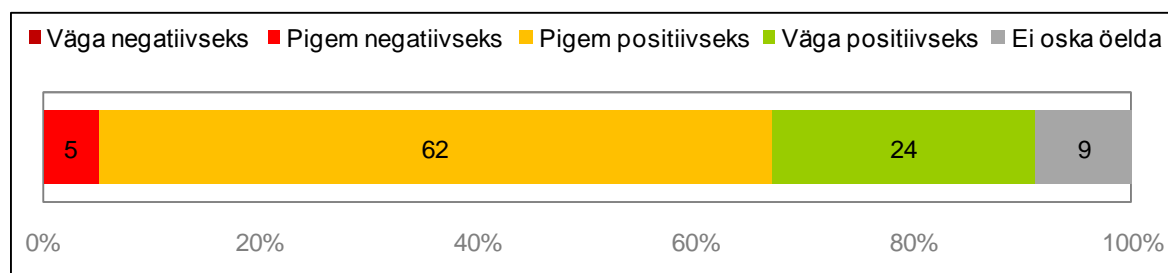
Mis põhjusel ei ole Teie ettevõtte oma töötajaid erialastele täienduskursustele kutsekooli saatnud?
% nendest vastajatest, kes ei ole viimase nelja aasta jooksul oma töötajaid kutsekooli täienduskursustele saatnud, n=242



Need ettevõtted, kes on oma töötajaid kutseõppeasutusse täiendus- või ümberõppele saatnud, hindavad seda kogemust üldiselt positiivseks:

Joonis 42

Milliseks hindate üldiselt kutsekoolide pakutavate täienduskursuste võtmise kogemust?
% vastajatest, kes on viimase nelja aasta jooksul kasutanud võimalust saata oma töötajaid erialastele täienduskursustele piirkondlikku kutsekooli, n=111

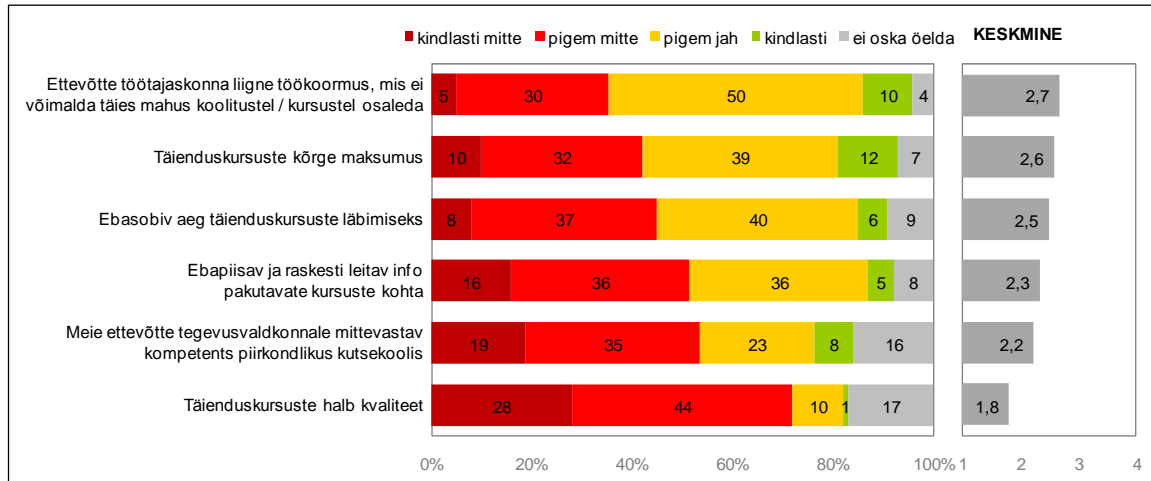


Nii nagu praktika juhendajate puhul, nii on ka täienduskursuste võtmise puhul ettevõtetel negatiivseimaks aspektiks töötajate liigne töökoormus, mis ei võimalda kursustel täies mahus osaleda (vt joonis 43).

Joonis 43

Kuivõrd on Teie ettevõtte kokku puutunud järgmiste kutsekoolide pakutavate täienduskursuste võtmisega seotud negatiivsete aspektidega?

% vastajatest, kes on viimase nelja aasta jooksul kasutanud võimalust saata oma töötajaid erialastele täienduskursustele piirkondlikku kutsekooli, n=111



Seda ilmestab ka ühe vastaja kommentaar täiendus- ja ümberõppe korraldamise suhtes:

/.../ Aga töötajad on vaja tootmisest selleks ajaks välja võtta. See on põhiprobleem.

Samas peetakse ka täienduskursuste maksumust liiga kõrgeks, mis võib viidata ka sellele, et ettevõtted ei ole eriti teadlikud täiendus- ja ümberõppe kursuste rahastamissüsteemist ning finantseerimisvõimalustest:

Kõik kursused on liialt kallid. Vajadus oleks - pole raha.

41% ettevõtetest on kokku puutunud ebapiisava või raskesti leitava infoga pakutavate kursuste kohta (vt joonis 43). Sama toodi välja ka ettevõtete kommentaarides täienduskursuste kohta:

Koolitusinfo võiks olla kättesaadavam.

Täiendkursusi tuleks kohalikus raadios reklaamida.

Vajame alati müüjate koolitamist, kuid kahjuks ei ole kuulnud sellisest võimalusest.

Kutsekoolidel võiks olla list vastava ala ettevõtetest, et neile koolitusi pakkuda. Hetkel ei tea, kust otsida ega ei ole selleks aega ka. Samas kui pakkumine n-ö "koju kätte tuleb", oleks huvitav küll.

Ligi üks kolmandik ettevõttest (31%) on täienduskursuste tellimisel kokku puutunud sellega, et piirkondlikus kutseõppeasutuses puudub ettevõtte tegevusvaldkonnale vastav kompetents (vt joonis 43). Seda toodi ühe takistusena välja ka ettevõtete vabades kommentaarides:

Koolid võiksid täiendkoolituste kava koostamisel küsida meie firma soove.

Oskustöölistele pakutakse väga vähe koolitusi, kui mitte öelda, et üldse ei pakuta. Massiliselt pakutakse koolitusi n-ö enese kehtestamisest, mõjuvast vestlusest jms.

Ettevõttele vajalikku erialast täienduskursust ei ole võimalik saada. Peame ise omale kaadri koolitama ja vajadusel ümber õpetama.

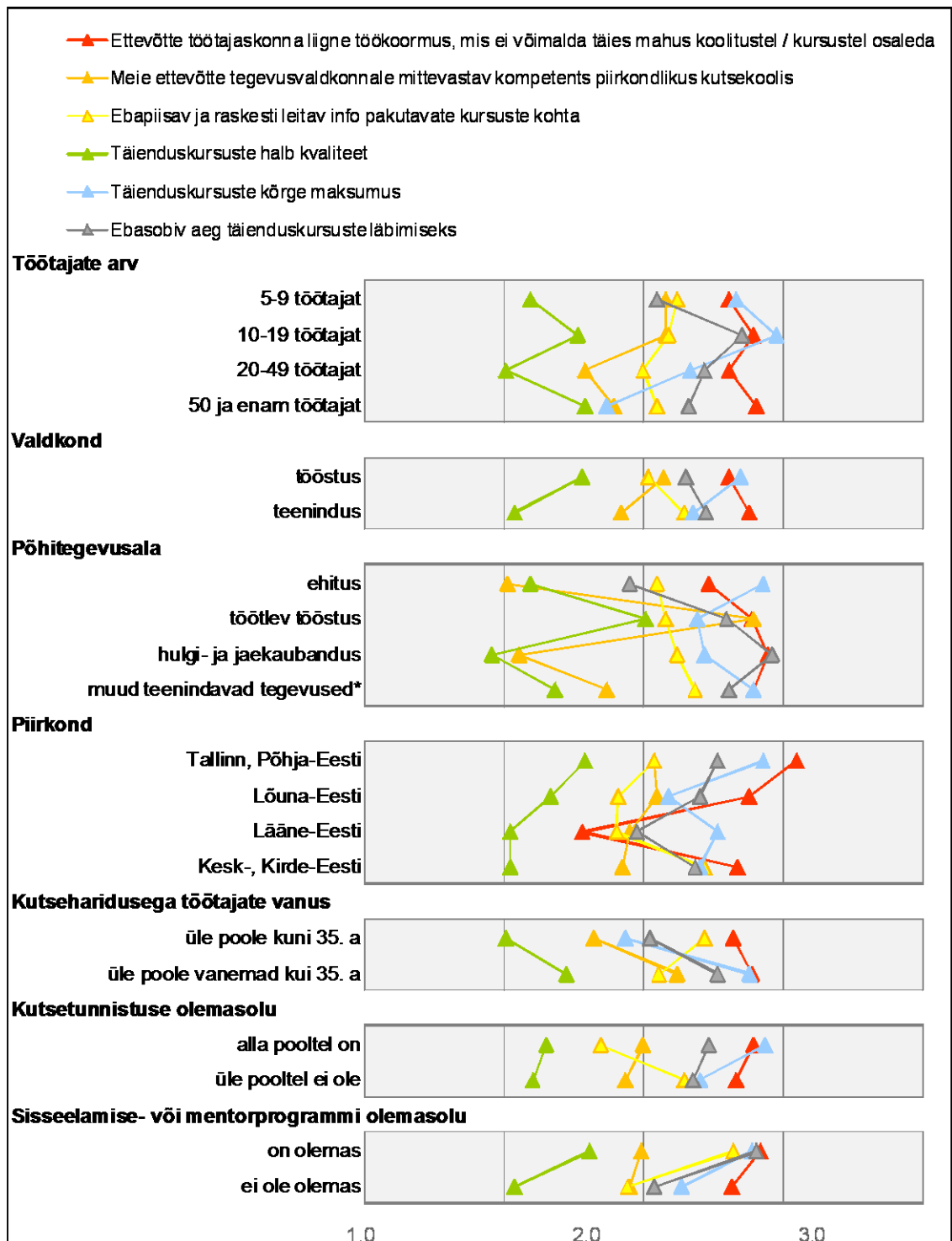
Plaanime saata oma töötajaid Soome harvesteri ja forwarderi juhtide täiendkoolitusele, kahjuks ei ole Eestis tasemel täiendõpet.

Täienduskursuste valik kutsehariduskeskustes ja kutsekoolides toitlustus- ja võimalik, et ka muudel aladel, on puudulik. Tööturu vajadused ja koolitused ei ole tasakaalus.

Järgmisel joonisel on toodud joonisel 43 olevate väidete vastuste aritmeetilised keskmised vaadatuna ettevõtete taustal. Jooniselt on näha, et töötleva tööstusega tegelevate ettevõtete hinnangud on teiste valdkondadega võrreldes veidi kõrgemad, samuti eristuvad Põhja-Eesti ja Tallinna ettevõtted ning need ettevõtted, kes kasutavad uute töötajate sisseelamise toetamiseks mingit programmi.

Joonis 44

Negatiivsed aspektid ettevõtte töötajate täiendus- ja ümberõppe tellimisel kutsekoolist
Hinnangute aritmeetilised keskmised 4 palli skaalal



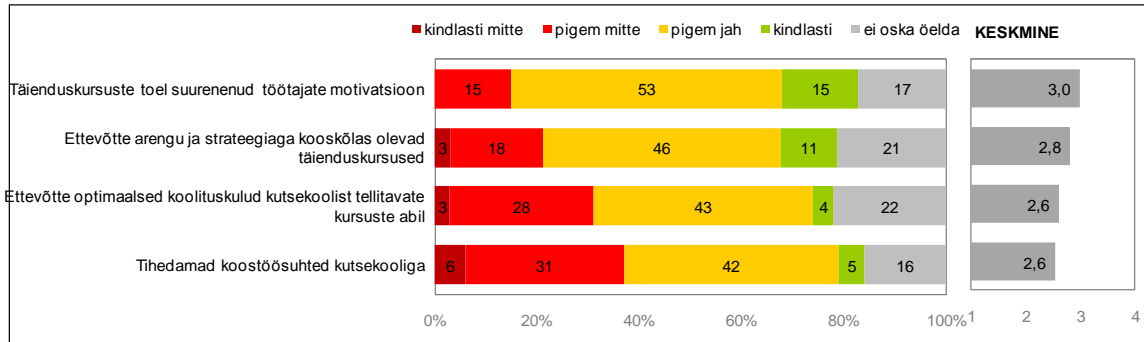
Täienduskursuste tellimise olulisima positiivse aspektina ilmnas, et ettevõtete hinnangul on nende abil suurenenud töötajate motivatsioon (vt joonis 45):

Siiani on töötajad igati rahul olnud koolituste mahu ja kvaliteediga.

Joonis 45

Kuivõrd on Teie ettevõtte kokku puutunud järgmiste kutsekoolide pakutavate täienduskursuste võtmisega kaasnevate positiivsete aspektidega?

% vastajatest, kes on viimase nelja aasta jooksul kasutanud võimalust saata oma töötajaid erialastele täienduskursustele piirkondlikku kutsekooli, n=111

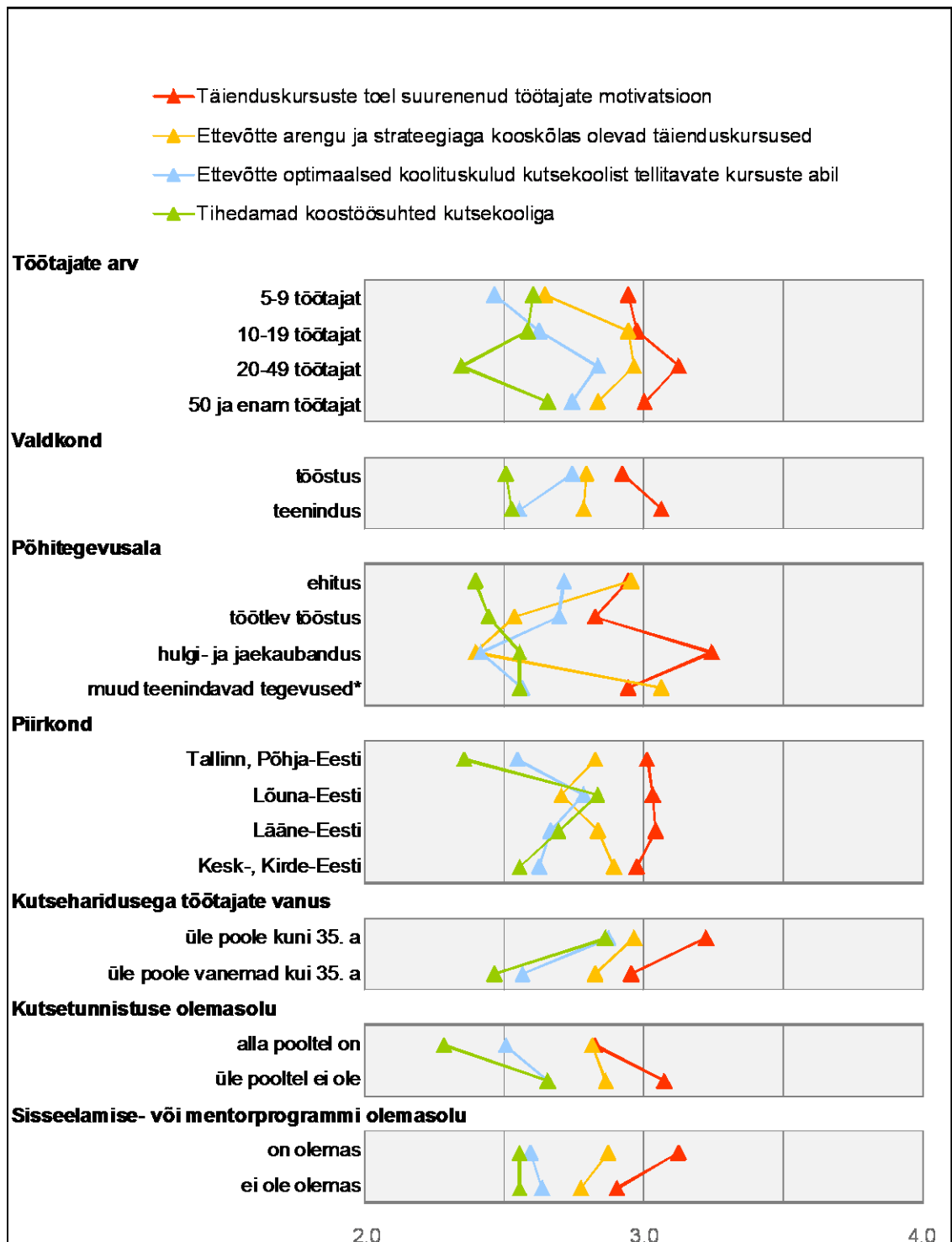


Samuti leidis ligi pool (47%) ettevõtetest, et täienduskursuste abil on võimalik ettevõtte koolituskulusid optimeerida.

Järgmisel joonisel on toodud ülalloetletud positiivsete aspektide vastuste aritmeetilised keskmised vaadatuna ettevõtete taustal.

Joonis 46

Positiivsed aspektid ettevõtte töötajate täiendus- ja ümberõppe tellimisel kutsekoolist
Hinnangute aritmeetilised keskmised 4-palli skaalal



Ettevõtete kommentaaridest täienduskursuste tellimise kohta kutseõppeasutustest selgusid lisaks mitmesugused takistused.

- Mõned ettevõtted seadsid ettevõtte seisukohast **kahtluse alla töötajate koolitamise**, mis on pigem ettevõtte juhtimisstiiliga seonduv takistus:

Elu on ise kõige parem koolitaja olnud. Juba töötav ehitaja-viimistleja õpib ja areneb iga päev tööd tehes.

Haridus tuleb omandada enne tööle asumist, kohapeal saab omandada spetsiifilisi teadmisi- oskusi. Ettevõtte arvel baaskutseharidust omandada ei ole loogiline.

Pole mõtet koolitada, kui ei ole 100% garantiid, et ta meie ettevõttest töölt ära ei lähe.

Täiendkursusele peab seaduse järgi laskma töötaja, kui ta sinna ise kas või vabatahtlikult minna tahab. Kuid kui läheb kooli ainuke hea spetsialist, siis see tekitab firmale probleeme (uue sama pädeva spetsialisti leidmine, koolitamine jne).

Siinkohal tegi üks ettevõtte ka konkreetse ettepaneku:

Täiendkoolitus peaks olema seotud kutseoskuste hindamisega. Kutsekoolid võiksid pakkuda võimalust kutseoskuste hindamiseks nendele töötajatele, kes on omandanud kutseoskused töö käigus.

Välja toodi ka see, et teinekord on otstarbekas töötajaid ise koolitada või tellida koolitus mujalt, st **kutseõppeasutust ei nähta alati pädeva koolitajana:**

Tegelikult on kutseharidusele täiendõppes konkurendid tarnijafirmad, kes uue toodangu või tehnoloogia tutvustamisel teevad ära töötajate täiendõppe.

Täienduskursuseid korraldavad kõikvõimalikud materjalide ja seadmete maaletoojad.

Meie kutsekoolide tase ei vasta tasemele, milles sooviksime oma töötajaid täiendada ja sellepärast koolitame oma töötajaid ise.

Kasutame töötajate koolitamiseks erinevaid koolitusi koolitusfirmadelt.

Ootusena väljendati kutseõppeasutuse suuremat initsiatiivi:

Leian, et ettepanek peaks tulema kutsekoolist, kui neil selline võimalus üldse on, küll leiaksime ka koolitamata töötajaid, keda õppele saata.

ning ettevõttele individuaalsemat lähenemist:

Rohkem võiks olla individuaalset (ühe ettevõtte) kesket koolitust, kaardistades eelnevalt ettevõttes valitsev olukord.

Kokkuvõttes selgus antud uuringu tulemusena ettevõtte töötajate täiendus- või ümberõppe korraldamisel, et peamiseks tugevuseks peetakse seda, et ettevõtted on hakanud kutseõppeasutuste pakutavaid võimalusi senisest enam väärtustama. Oluliseks peeti erialase täiendus- ja ümberõppe rahastamissüsteemi ülevaatamist (nt eriala koefitsiendi sisseviimist) ning selle võimalustest teavitamist (nt on sellel perioodil võimalus ettevõtetel ja erialaliitudel taotleda toetust turuvajadustele vastava ümberõppe tellimiseks). Samuti peeti tähtsaks seda, et investeeritaks vaid strateegiliselt oluliste erialade ümberõppesse.

Ettevõtete seas läbiviidud küsitlus näitas, et 26% ettevõtetest kasutab võimalust saata oma töötajaid erialastele täienduskursustele kutseõppeasutusse. Põhjused, miks seda pole tehtud, on erinevad: ligi kolmandik (27%) ei ole teadlik sellest võimalusest, samuti ligi kolmandik (28%) ei näe vajadust oma töötajaid koolitada, 22% arvates puudub nende piirkondlikus kutsekoolis vastav kompetents ning 20% ei selles kasu oma ettevõtte jaoks.

Enamik ettevõtteid, kes on viimase nelja aasta jooksul kutseõppeasutusest täiendus- või ümberõpet tellinud, hindavad seda positiivseks (86% väga või pigem positiivseks).

Täienduskursuste mõju töötajatele on ettevõtete arvates positiivne (68% arvates on töötajate motivatsioon seeläbi tõusnud) ning ligi poolte (47%) arvates on seeläbi võimalik ka ettevõtte koolituskulusid optimeerida. Kuid ka siinkohal leiavad ettevõtted, et töötajate töökoormus ei võimalda tihti täienduskursustel ning koolitustel osaleda. Oluliseks takistuseks täienduskursuste aktiivsemal kasutamisel peetakse lisaks nende kõrget maksumust (42% ettevõtteid), mis viitab pigem ettevõtete madalale informeeritusele koolituse rahastamisvõimalustest. Samuti võiks ettevõtete arvates olla info kursuste kohta kättesaadavam. Ettevõtted ootavad siinkohal kutseõppeasutustelt suuremat initsiatiivi ning nende vajaduste arvestamist.

4.3 Riiklik koolitustellimus

Käesolevas alapeatükis vaatame, milline on fookusgruppides osalenud organisatsioonide kokkupuude riikliku koolitustellimuse koostamisega ning milliseid peamisi aspekte koolitustellimusega seoses rõhutati.

Eesti Kutseharidussüsteemi Arengukava aastateks 2005-2008 seadis **koolitustellimuse arendamisel** eesmärgiks, et see vastakas ühiskonna ja majanduse arengutele. Kutsehariduse tasemeõppe koolitustellimuse kavandamisel on sisendiks riiklikud arengukavad ja Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi pikaajaline tööjõuvajaduse prognoos. Kutseõppe riikliku koolitustellimuse kord kehtestati 2007. aastal ning see jõustus 2008. a 1. jaanuaril. Riiklik arengukava sätestab, et selle koostamisel arvestatakse tööandjate/töövõtjate esindajate arvamusi ning kutseõppeasutuste taotlusi. Riikliku koolitustellimusega määratakse kindlaks koolituskohtade arv.

Riikliku koolitustellimuse arendamisega on enam kokku puutunud tööandjate katusorganisatsioonid, kuid vähem erialaliidud.

Meil on teatud määral koostöö olnud ja väärtustame, et olla nendel teemadel partner. Kõrghariduse ja rakenduskõrghariduse tasandil mahtude, riikliku tellimuse osas, uute ainete ja õppekavade avamisel sellel pinnal on koostööd olnud. Kutsehariduse kohapealt jään vastuse võlgu (EE).

Mina olen näinud ainult numbreid. Minuga pole keegi nõu pidanud (EEEL).

Küsimärgi alla seati, kuivõrd on **koolitustellimuse koostamisel tehtud koostööd ettevõtetega**:

Rääkimata ettevõtjatega. Kutseõppe täiendamise projekti raames, meie alaliidu kohustus ongi koolituse vajaduse selgitamine ettevõtjate hulgas. Kust [on] need nr [numbrid] siiani [võetud] nende vajaduste kohta? (EETEL).

Eeldan, et koolidelt, kes planeerivad oma järgmist, ülejäämist aastat suures plaanis. Koolid võib-olla mingil määral on küsinud ettevõtjalt /.../ See on hästi suur plaan, seda tuleks teha riiklikult, aga ettevõtjate käest tuleks küsida (EEEL).

Ettevõtete kaasamise kõrval võib aga probleemiks osutuda **ettevõtete endi suutlikkus** tootmis- või tegevusmahtusid ette planeerida:

/.../ Sisendit küsime ka ettevõtjate käest, haruliitudel – kaugemat visiooni on raske saada. On häid näiteid, kes vaatavad kaugemale kui homsesse päeva, aga paljudel juhtudel mitte /.../ (MKM).

[IT] Arendusfirmadel üle poole aasta perspektiivi ei tea nad mitte midagi ette (EITS).

/.../ Koolitustellimust ei saa muud moodi kui ettevõtete ja haruliitude käest küsides. Aga täna ei pea keegi arvestust vabade töökohtade üle. Äris ei ole sellist asja /.../ (EKTk).

Samuti tunnistasid mõned erialaliidud, et nad pole ise piisavalt koolitustellimuse asjakohasusele panustanud:

/.../ Aga te peaks küsima. See kõige parem side on erialaliidust, peaks sügavamalt tegelema (EKEÜ).

Jah, peaks küll (EITS).

Riikliku koolitustellimuse koostamisel tehti ettepanek muutuda senisest **õppekohtade- või „peade“-põhiselt kompetentsipõhiseks:**

Arvesse tuleb võtta nii riigi kui ka kohalikke vajadusi. Kutsete süsteemi üritatakse praegu kompetentsipõhiseks ajada, siis riiklik koolitustellimus, ükskõik kas kõrghariduse, kutsehariduse või täiskasvanu haridusest püütakse ikka veel teha õppekohtade- või peadepõhiselt. Tulevikus võiks olla kompetentsipõhine (EKTk).

Koolitustellimus klassifikaatori alusel. /.../ Meie oma majas üritame natukene aimata, mis majanduses sünnib, meil on natukene paremad sidemed tööandjatega. Tuleb prognoosida, mida ekspordisektor tegema hakkab, lähiaastatel tuleks sinna pöörata (EKEÜ).

Fookusgrupis osalenud tööandjate katusorganisatsioonid tunnustasid muuhulgas Haridus- ja Teadusministeeriumi viimaste aastate pingutusi nende kohtade ülevaatamisel, kus koolituskohad ei ole täitunud:

Mina väidan, et viimastel aastatel on HTM suht operatiivselt reageerinud (EKEÜ).

Kus minu arust on HTM seda revideerinud, täpselt need kohad, mis viimasel paaril aastal vaatamata riiklikule koolitusele ei ole täitunud (EKTk).

Riikliku koolitustellimuse koostamisel nimetati olulise aspektina ka seda, et koolitustellimuse realiseerumist mõjutavad lisaks majanduse olukorrale ja ettevõtete soovidele/prognoosidele ka muud tegurid, nt riigi tööjõuvajadus üldisemalt, kutsehariduse maine, populaarsemad erialad jms. Seda kõike tuleks koolitustellimuse koostamisel arvestada ning planeerida ette ka vastavaid tegevusi.

Kokkuvõttes võib välja tuua, et riikliku koolitustellimusega on rohkem kokku puutunud tööandjate katusorganisatsioonid (nt EKTk), kuid vähem erialaliidud (EEEL, EPTL jt). Viimased ei osanud kirjeldada ka seda, kuivõrd on koolitustellimuse määramisel tehtud koostööd ettevõtetega, kuid samas leiti, et ka ettevõtete huvi sisendi andmiseks on madal

/.../ praegusel ajal on ettevõtjaid nende küsitlustega ära tüüdatud, neil on vaja tööd teha (EPTL).

ning praeguses raskes majanduslikus olukorras on seda ka keeruline teha. Samuti toodi ettepanek muutuda seniselt õppekohapõhiselt planeerimiselt kompetentsi-, st erialapõhiseks.

4.4 Kutsestandardite süsteem

Eesti Kutseharidussüsteemi Arengukava aastateks 2005-2008 seadis kutsestandardite süsteemi arendamisel mitmeid eesmärgi, nt peaks kutse kvalifikatsioonide omistamine muutuma reegliks, kutsestandardite süsteem peaks olema korrastatud ning kooskõlastatud Euroopa Liidu vastavate süsteemidega. Samuti seati eesmärgiks ühitada kutseõppeasutuse lõpueksam kutseeksamiga nendel erialadel, kus see võimalik on.

Järgnevalt vaatame, milliseid peamisi positiivseid ning negatiivseid aspekte töid fookusgruppides osalenud välja kutsestandardite süsteemi arendamise kohta.

- Olulisima positiivse aspektina selgus, et kutsetunnistust peetakse kutsehariduses **väga oluliseks** ning selle süsteemi arendamist väga vajalikuks:

Kutsetunnistus on väga oluline. Näide autokooliga. / .../ Eesmärk peaks olema, et selles valdkonnas töötajad omaks varem või hiljem kõik kutsetunnistust vastavalt kvalifikatsioonile lähtuvalt ühtsetest tööreeglitest. Kutsekoolide tase on väga kõikuv (EETEL).

/.../ Palju arvamusi, et kutsetunnistust on vaja just nendele, kes lähevad välismaale. /.../ Siis mõeldakse, et meil siin buumiaeg ja töötajad lähevad hoopis välismaale, et see kutsetunnistuste süsteem ohustab hoopis seda. Aga täna nad nii enam ei mõtle, paljud tulevad ka Soomest tagasi, kes samuti väga palju ei oska. /.../ see on ikka võimalus aganad õlgedest eraldada (EEEL).

- Erialaliidud on lisaks täheldanud **töötajate huvi suurenemist** kutsete saamise vastu:

See kutsete omistamine on küll üllatav, elektrikute alal, ületas – päris kahte korda ei ületanud meie prognoosi. Huvi on valdavalt töötajate poolt, tööandjate poolt – nii ja naa /.../ (EETEL).

Samuti mainiti, et **kutsestandardite arendamise protsess on olnud aktiivne ning elav:**

Protsess on piisavalt elav olnud. Pidevalt on üle vaadatud kutseõukogude koosseise, nende vajadust üldse, kas koolid tegutsevad või saavad oma ülesannetega ... EGTK.

Süsteem toimib. /.../ See seltskond, kes tegid kutsestandardeid, paljud tegid seda õppekava, õpetajaid on kaasatud, see on väga mitmepoolne (EITS).

Positiivse tõuketegurina mainiti Euroopa Liidu vahendite toetust, mille abil oli võimalik teha mitmeid arendustöid ning ka standardite muutumist kompetentsipõhiseks.

Kuigi märgatakse ka tööandjate huvi kasvu, siis on sektoreid, kus hinnatakse seda endiselt madalaks:

Meie sektoris on kutsetunnistuse vastu huvi nõrk (EPTL).

Samuti arutleti gruppides selle üle, kuivõrd õigustatud on uus kutseõppeseadus, mis osalejate sõnul annab kutseõppekeskustele volituse esimese astme kutsetunnistuse väljastamiseks:

1. sept. jõustus uus kutseõppeseadus, kutseõppekeskustele antakse mingist ajast volitus või õigus esimese astme kutsetunnistuse väljastamise õigus. Kahe otsaga a) tagab, et kutsekooli lõpetaja saab kutsetunnituse; b) jääb [ära] see kvaliteedikontrolli süsteem. Mulle ei ole midagi selle vastu, aga hindav komisjon peaks olema väljaspool süsteemi. Et see oleks õiglane, aus ja tagaks ühtlast taset (EEEL).

Seni on mitmed fookusgruppides osalenud organisatsioonid aktiivselt ka kutsete süsteemi väljatöötamisele panustanud:

IT mulli ajal oli kutsekoolides õpetamises totaalne džungel. /.../. Võtsime ühe euroopa standardi ette, mida teised riigid rakendavad ülikoolides – rakendasime kutsekoolidele. Kõik on väga poolt (EITS).

Logistika ka. Tookord võtsime ette maailma erialadiplomi nõuded. Siis otsustasime, mida kutsekoolis vaja ei ole (SoM).

Meil on see töögrupp nii kokku pandud, et kui teeme selle kompetentside kaardistamise ära, siis, ütleme Soomest tellime ja kohandame endale /.../. Asjad liiguvad paremuse poole (EEEL).

Samuti näitasid gruppides osalenud organisatsioonid tugevat toetust ning valmisolekut ka ise edaspidi kutsestandardite süsteemi arendamisel kaasa lüüa.

Jätkuvalt positiivne on ettevõtjate ja ettevõtlusorganisatsioonide väga aktiivne panus kogu protsessi (EKTK).

Kutsestandardite süsteemi edasisel arendamisel peaks osalenute arvates jätkama seni võetud suunda, et kutsestandardid oleksid üha enam seotud riikliku õppekavaga, kuid **olulise puudusena toodi välja süsteemi tervikvaadet:**

Peaks olema rohkem terviklikkust, et õppekavad oleksid rohkem kutsestandarditega seotud (EE).

Kutsestandardid peaksid olema riiklike õppekavade aluseks. Praegu liigutakse selles suunas ja see on võetud väga tõsiselt eesmärgiks. Ehituses on pilootprojekt käivitunud, Kutsekojaga oleme tööd käivitanud. Eile käis töögrupp koos – kutsutud oli ka riikliku kutseksamikeskuse inimesed, Kutsekoja inimesed ja HM – ei saanud kohale tulla. Siis aga avastasime, et riiklik kutseksamikeskus kui Kutsekoda, mõlemad on hakanud tegema sama tööd. See näitab, et meil ei ole tervikpilti (EEEL).

4.5 Sotsiaalsete partnerite koostöökokkulepe

Fookusgruppides osalenud tööandjate organisatsioonidel paluti kirjeldada oma kokkupuudet Eesti Kutseharidussüsteemi Arengukavas aastateks 2005-2008 sätestatud sotsiaalsete partnerite koostöökokkuleppe osas. Selle eesmärk oli hinnata, kuivõrd teadlikud tööandjate esindusorganisatsioonid sellest lepest on ning kuidas sellesse suhtutakse.

Sotsiaalsete partnerite koostöökokkulepe on sõlmitud kaks korda: 2000. ning 2006. aastal. Selle osapoolteks olid Haridus- ja Teadusministeerium, Sotsiaalministeerium, Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium, Ametiühingute Keskliit ning Eesti Kaubandus- ja Tööstuskoda.

Uuringus selgus, et ettevõtete katusorganisatsioonidel on kokkupuude sotsiaalsete partnerite vahel sõlmitud koostöökokkuleppega, kuid erialaliitudel oli kokkupuudet oluliselt vähem:

Suurt midagi ei tea. Ma käisin kevadel ühel seminaril, kus oli Tööandjate Keskliit ja ametiühingute esindajad, kus vaadati 10-15 aastat tagasi, kui see kõik alguse sai. Loosungite tasandil jutud. Ma teemasse väga süvenenud ei ole, aga ma tean, et selline nõndanimetatud partnerlus on olemas (EEEL).

Koostöökokkuleppe sõlmimist peeti deklaratiivseks, kuid siiski vajalikuks:

Sümboolse ja deklaratiivse tähendusega, sisuline koostöö käib väljaspool A4, aga vähemalt on olemas dokument, millele viidata /.../ (EGTK).

Koostöövajadus igal juhul, just suuremates piirides kokku leppimine, et vajaduse põhjus oleks olemas, mida majandus täpselt vajab. Jälle see tervikvaade (EE).

Pikemalt arutleti selle üle, kas koostöökokkuleppes peaks osalema ka kolmas osapool – töövõtja. Osalt peeti seda vajalikuks, teisalt nähti probleemi töövõtjate esindusorganisatsioonide suutlikkuses selles osaleda, paljudes sektorites võivad töövõtjate esindusorganisatsioonid – ametiühingud – isegi puududa:

/.../ Kolmandat pole vaja. Tööandjate ja riigi vahel peaks olema kindlasti. Miks kolmandat pole vaja, ehituses ametiühingud puuduvad. Üldistes asjades Ametite Keskliit niikuinii võitleb selle nimel, otsest jõudu meie isiklikult ei näe – meie jaoks on probleem võõraks jäänud. Transpordis on ametiühingud palju aktiivsemad /.../ (EEEL).

5. Hinnangud koostööle

Tööandjate esindusorganisatsioonidel ning erialaliitudel paluti lisaks kutsehariduse valdkondlikele arengutele kirjeldada ka nende kokkupuudet erinevate organisatsioonidega, kes kutsehariduses selle valdkonna arendamisega tegelevad, ning hinnata, kuivõrd rahul on nad senise kaasamisega. Eraldi paluti osalejatel hinnata koostööd ka Haridus- ja Teadusministeeriumiga.

Fookusgruppides osalenud organisatsioonid olid kokku puutunud erinevate asutustega: nimetati REKK-i (Riiklik Kutseeksami ja Kvalifikatsiooni Keskus) ja Kutsekoda, Kutseõpetajate Ühingu, Haridus- ja Teadusministeeriumi ning SA-st Innove.

Koostööd erinevate **kutseharidusega tegelevate organisatsioonide**, aga ka kutseõppeasutustega **hinnatakse üldjoontes positiivseks**:

Meil on koostöö REKKi ja Kutsekojaga päris hea olnud. 5 aastat tagasi hakkasime seda kutseõpet juurutama ja nüüd on õppekavad standarditega ka vastavuses, arvesse on võetud ka ettevõtjate ettepanekuid (EPTL).

Kutsekoolidega on meil väga tihe koostöö, /.../ ja tänu sellele on see koostöö veel suurem. Kutseeksami keskus ka – nad on avatud uutele mõtetele ja Kutsekoda ka /.../ (EEEL).

Mis puutub kutsekoolidesse – meil on hea koostöö, üsna paljud neist on meie alaliidu liikmed, lisaks on üks kooli esindaja meil juhatuses ja teistpidi on ettevõtjad õppeasutuste nõukogudes. Kutsekojaga on koostöö, Kutseeksamikeskus [samuti] (EETEL).

Kutsekomisjoni on meil kaasatud küll REKK ja Kutsekoda – see toimib väga hästi, aga väljapool pole koostööd. Ettevõtjad tunnevad üha rohkem huvi sellest (EPTL).

Uuringust selgus, et erialaliidud ei hinda koostööd erinevate **ministeeriumite** ning ka **Haridus- ja Teadusministeeriumiga** kuigi **positiivseks**:

/.../ kui mul pole MKM-is ühtegi inimest, kellega ma võin ehitusteamadel rääkida. /.../ Peaks olema süsteemne lähenemine (EEEL).

Teeme koostööd kutsekoolidega, aga ministeeriumid – nad ei ole kaasatud (EPTL).

/.../ Sealt edasi ministeeriumitega – minul kogemus puudub üldse, minu eelkäija vist mingit kontakti omas. Igasugusel koostööl on mõte sees ja mitte [ainult] Haridus- ja Teadusministeeriumiga, aga teised ka, MKM nt (EETEL).

Selgus, et erialaliidud ei tunneta teiste osapoolte ning organisatsioonide toetust ning ennast teistega võrdväärse partnerina:

Ettevõtjate poolt ei ole samas sellist kokkuvõtlikku jõudu nt Keskliidu näol, kes tegeleb kutseharidusprobleemidega – mina pole seda tunnetanud. Kui me tahame midagi saavutada – peame otse murdma. Vaadatakse, kes sa üldse oled, Eesti Ehitusliit on suurem, aga on

väga palju väiksemaid, keda ei võeta kuulda /.../. Sellel teemal võiksid nad praegu rohkem sõna võtta. Praegu läheb põhiline aur ametiühingutega suhtlemisele – meid puudutab see suhteliselt vähe (EEEL).

Plastitööstuse Liit on ka üsna väike ja kui minna ministeeriumisse, siis kahtlen kui võrdväärse partnerina meid võetakse, kuigi seal võib olla kogu sektori hinnang taga (EE).

Samas tunnistatakse, et ka **enda aktiivsus senises koostöös võiks olla suurem:**

On veel ka tööandjate liitude poolt väga palju teha – aeg-ajalt võib-olla loodame liiga palju Keskliidu peale, ehk peaks ise rohkem omavahel kokku saama (EEEL).

Omapoolset madalat aktiivsust põhjendatakse **liitude piiratud ressursidega:**

Sisuliselt igaüks vajub omaette ja keegi ei tegele mitte millegagi. Sest ei jõua teha – liidus on nii vähe inimesi, kes reaalselt tööd teevad. Olen üritanud hingelt kutseharidusse sisse minna, aga väga paljudeks muudeks asjadeks aega ei jää (EEEL).

See on kõikide alaliitude probleem, et nad on suhteliselt väiksed, paljusid asju tehakse oma parema äranägemise järgi. Võib-olla Tööandjate Keskliidu algatatud programm võib-olla annab midagi, haldussuutlikkus (EETEL).

Samuti ilmnes, et **erialaliidud näevad arenguruumi ka tööandjaid/ ettevõtjaid koondavate organisatsioonide**, nt Eesti Tööandjate Keskliidu ja **erialaliitude vahelises koostöös:**

Ettevõtjate poolt ei ole samas sellist kokkuvõtlikku jõudu nt. Keskliidu näol, kes tegeleb kutseharidusprobleemidega - mina pole seda tunnetanud. Kui me tahame, midagi saavutada - peame otse murdma /.../ (EEEL).

/.../ Sellel teemal võiksid nad praegu rohkem sõna võtta. Praegu läheb põhiline aur ametiühingutega suhtlemisele- meid puudutab see suhteliselt vähe (EEEL).

Fokusseeritud kanaleid võiks olla rohkem. Teemadega tegelemine on erinevatesse kohtadesse ära hajutatud. Et oleks keskpunkt, kus mingi konkreetse teemaga tegeletakse – sageli seda ei ole (EE).

Keskliit peaks kujundama arvamuse, aga võime ka omas ringi huvitatutega kokku saada - tekitame mõtted, hoiakud: kutseharidus laias plaanis, kuidas arvestada ettevõtjat, kuidas planeerida riiklikke kohtasid, praktika väljaõpped ja siis võiks sellise manifestiga välja minna, et ei oleks hüüdja hääl kõrbes. Üksikuid hõikajaid ei arvestata. Kui tahame midagi jõuliselt läbi suruda: võtame Kaubandus ja Tööstuskoja heakskiidu, Tööandjate Keskliit ja veel kuskilt ja siis hakkame mööda ministeeriume kolistama (EEEL).

Osad organisatsioonid, kellel oli Haridus- ja Teadusministeeriumiga tihedam kokkupuude (nt ETKK ning EKEÜ), hindasid **Haridus- ja Teadusministeeriumi panust kaasamisse ning kutsehariduse arendamisse kõrgeks**, kuigi seejuures nimetati ka ministeeriumi osakondade vahelisi kommunikatsiooniprobleeme ning üldist poliitilist tahet:

Ma ei näe kaasamises probleemi, meid kutsutakse ja kuulatakse ära, küsimus on pigem poliitilistes otsustes ja elluviimises /.../

/.../ Kõige suurem ressurss on peidus HTM-i osakondade omavahelises koostöös /.../ (EKTK).

HTM on loonud kutseharidusasutustel sellise alusbaasi, kõikide tasemete õpetamisvõimalustega, euroopa rahade avanemistega, kus igaüks peab oma niši leidma ja välja töötama. Ei saa öelda, et oleks olulisi takistusi tehtud, et seda asja edasi arendada (EKEÜ).

Erialaliidud avaldasid arvamust, et **ministeeriumitega peaks koostöö olema senisest tihedam:**

HM – meil ei ole seda koostööd, väike kogemus on. Ei ütle, et nad oleksid tõrjuvad – puudu mõlemapoolsest aktiivsusest. Kui tegin korra ettepaneku kokkusaamiseks, siis reageeriti sellele suhteliselt kiiresti, võeti vastu, kuulati – palju sellest kasu oli – seda on raske hinnata. Aga vastupidist aktiivsust, et nemad küsiks nõu ettevõtetelt – seda pole. Aga seda võib laias plaanis kõikide ministeeriumite kohta öelda – üldine hoiak (EEEL).

Initsiatiiv alt üles on olemas, oleks vaja vastupidi ka saada (EPTL).

Rääkides kaasamisest laiemalt, siis leiti, et kutsehariduse teiste osapooltega pole seni piisavalt „räägitud“, eeskätt **kutseõppurite endiga ning ka õpetajatega:**

Õpetajale võimaluste andmine ja tema kaasamine, stažeerimise võimalus – väga palju põhjusi, miks seda pole tehtud – raha ei ole. Õpetajad tahavad teha, aga ta peab oma tunnid ära andma, et üldse ära elada (EEEL).

Tuleks kaasata asjaosalisi. Tartus töölaua taga pole võimalik välja mõelda, mida õpilased tahavad või välja mõelda seda, mida õpetajad ja koolidirektorid teavad – seda saab ikka ainult nende inimeste käest ja peast. Eriti just seda õpilase poolt vaadata (EKTK).

Leiti, et kutseõppuriga tuleb senisest enam suhelda – uurida, kelleks noored tahavad saada, milline on nende teadlikkus kutseõppes pakutavast ning millised on erialad, mida riik tulevikus enim vajab. Sellega tegelevat praegu erialaliidud, kuid tegevus on seni osalejate arvates olnud liialt erialaliidukeskne, nn **karjäärinõustamissüsteem** peaks haarama ka kutseõppeasutuste potentsiaalseid õppureid. Leiti, et lokaalsed pilootprojektid on olemas, kuid laialt levinud kõikidele kättesaadavat süsteemi pole:

Palju koolides tänapäeval üldse tutvustatakse, millised erialad on tulevikus populaarsemad ja kuhu tuleks panustada? (SoM).

Seega saab kokkuvõttes välja tuua, et koostööd erinevate kutseharidusega tegelevate organisatsioonide, aga ka kutseõppeasutustega hinnatakse üldjoontes positiivseks. Samas ei hinda erialaliidud koostööd erinevate ministeeriumite ning ka Haridus- ja Teadusministeeriumiga kõrgelt: leiti, et nii organisatsioonide enda kui ministeeriumite aktiivsus võiks olla suurem. Omapoolset madalat aktiivsust selgitatakse liitide piiratud ressurssidega. Suuremad ning kutsehariduse arendamisse enam kaasatud organisatsioonid (nt EKTK ning EKEÜ), hindasid Haridus- ja Teadusministeeriumi panust kaasamisse ning kutsehariduse arendamisse kõrgeks, kuigi seejuures nimetati ka ministeeriumi osakondade vahelisi kommunikatsiooniprobleeme ning üldist poliitilist tahet. Samuti leiti, et senisest enam võiksid kaasatud olla kutsehariduse teised osapooled, nt kutseõppurid ning ka kutseõppeasutuste õpetajad.

6. Uuringus osalenute soovitused ja ettepanekud

Ettevõtete veebiküsitluses paluti igal vastajal nimetada üks olulisim tegevus, millega tuleks kutsehariduse arendamisel esmajoones tegeleda. Samuti paluti fookusgruppides osalenutel tuua välja peamine teema, millega kutsehariduse arendamisel tuleks tegeleda. Järgnevalt on toodud kokkuvõtte tulemustest.

- Olulisima tegevusena, millega riik saaks ettevõtteid aidata, töid nii ettevõtete küsitluses kui ka fookusgruppides osalenud välja vajaduse **kutsehariduse populariseerimise** järele. Ettevõtete kommentaarides rõhutati seda mitmeid kordi:

Oluline oleks tõsta kutsehariduse populaarsust, et võimekamad õpilased ei välistaks kutseharidust. Kvaliteeti saab tõsta parema "algmaterjali" kasutamisega.

Parandada kutseerihariduse mainet. Seda mitte mainetõstmise kampaaniatega, vaid sisulise tööga. Mõned märksõnad: stabiilsus, õppejõudude kvaliteet ja motiveeritus.

/.../ Praegu on kutseharidus ebapopulaarne, kuna endiselt on inimeste seas levinud müüt, et kutsekooli astuvad ainult need, kes mujal hakkama ei saa. Ise leian, et see kutseharidus, mis on omandatud peale gümnaasiumihariduse saamist, on vägagi tasemel.

Sama töid välja ka fookusgruppides osalenud:

Kutsehariduse propageerimine, väärtustamine. See pole mitte ainult meie sektori probleem, vaid üldine. Noored lähevad kõrgharidust omandama, kuigi kutseharidus võiks osadele parem olla. Väärtustatakse pigem kõrgharidust, viimasel ajal hakatakse probleemi enda jaoks teadvustama. Plastitööstuses annab see eriti tunda, kuna väike sektor (EPTL).

Soomes läheb kõrgkooli edasi 30 %, meil 70 %, ja neil 70 % kutseharidusse ja vastupidi meil. Riigi vale juhtimine. Kutsekoolid konkureerivad gümnaasiumitega, gümnaasiumid tirivad endale nõrkasid, kes ei vääriks seda, et saada pearahasid. Koolimajandamised on valedel alustel. Märksõna on efektiivsus – täna ei ole, raha suunatud valesse kohta (EEEL).

Fookusgruppides osalenud tööandjate organisatsioonid rõhutasid kutsehariduse populariseerimise kõrval senisest **ühtlasemat vaadet kogu haridussüsteemile**:

Kogu see teise taseme haridus tuleb ühtlaselt planeerida, rahastada ja korrastada. Kutsehariduses on kõik muudatused võimalikud, kuna neil on üks omanik, mõne erandiga, riik on omanik. Täna on keskkoolide, põhikoolide ja gümnaasiumide omanikuks ikkagi kohalik omavalitsus ja seal käib pudru-mudru ja seda ei olegi võimalik täna riiklikult juhtida.

Probleem on põhikoolis. Kui inimene ei oska 10 piires arvutada ja kirjutada, siis on raske midagi toota. Õpilased üle Eesti erinevate tasemetega (EKEÜ).

Senisest ühtlasem vaade kogu haridussüsteemile tähendas osalejate jaoks muuhulgas ka seda, et pärast põhikooli lõpetamist muutuks kutseharidus õpilase jaoks gümnaasiumi kõrval oluliseks võimaluseks haridustee jätkamisel, st kutseharidus peaks olema võimalus, mitte tupiktee ning sellele aitaks kaasa gümnaasiumi lävenditaseme tõstmine:

Ilma selle otsuseta esimest ja teist haridustaset lahutamata, on vähe võimalusi, et kutseõppurite arv kasvab (EKTk).

On vaja teha 3 põhilist asja: a) gümnaasium eraldada kutsekoolist – gümnaasiumi lävenditaset tuleb tunduvalt tõsta /.../ (EEEL).

/.../ meil on samasugune turuvõitlus õpilase pärast nagu ettevõtetel (EKEÜ).

- Ettevõtted pidasid väga oluliseks **praktikabaaside ning õppematerjalide kaasajastamist:**

/.../ täiendada tehnilistel erialadel kaasaegse tehnoloogia õppematerjali ja -vahendeid.

Eesmärgipärasus ja kaasaegsed õppevahendid ning praktikabaasid /.../

/.../ Õppebaase oleks vaja kaasajastada.

Praktika, teooria et tee veel head töötajat. Tuleks ette valmistada ka praktiliste kogemustega hea töötaja, rohkem tuleks mõelda erinevatele praktikavõimalustele, kuna paljud ettevõtted lihtsalt ei tea, kuidas oma ettevõttesse praktikante võtta.

- Samuti vajab ettevõtete arvates jätkuvat tähelepanu **kutseõppeasutuste õpetajate kvalifikatsioon:**

Õpetajate kvalifikatsiooni tõstmine /.../.

Palgata väärilist tasu saavad õppejõud, kes oleks oma ala professionaalid /.../

Tõsta õpetajate kompetentsi ja motiveeritust – hea eeskuju peab olema.

Paljudele ametikoolide õppemeistritele ei ole kunagi õpetatud õpetamise metoodikat. Valges ja euroremonditud ruumis on koos 30 õpilast ja õppemeister, kes ei saa tihti üksteisest aru.

/.../ Ka kutsekoolide õpetajate täiendõpe peaks paranema.

- Väga oluliseks peavad ettevõtted ka **kutseõppeasutuse ning ettevõtte vahelise koostöö** üha suuremat tähtsustamist:

Koostöö ettevõtetega, kes vajavad KK õpilasi tulevikus tööle /.../

/.../ Kindlasti on vaja teha koostööd tööandjatega, et selgitada välja, millises valdkonnas inimesi koolitada /.../.

/.../ ja ekspertide kaasamine kutseõpetajateks.

Õpilase saatnud kool peaks huvituma praktiliselt käija käekäigust, mitte laskma täita ainult ankeedi 5 palli süsteemis. Isiklik kontakt koolipoolse ja ettevõttepoolse juhendaja vahel oleks oluline.

Arvestades praegust majanduslanguse perioodi, leidsid mitmed ettevõtted, et **kutseharidus „peaks ajaga kaasas käima“**:

Kutseõppe üldine vajadus vabariigi vajadusest. Ei ole mõtet õpetada erialasid, mida ei vajata, vaid neid, milledest on suur puudus.

Jälgida hooliga reaalselt majanduspilti ning võimalikult palju teha koostööd vastava valdkonna ettevõtetega.

Selgelt sõnastatud eesmärgid, mida soovitakse riiklikul tasandil kutseõppega saavutada. Seejärel kolmepoolsed kokkulepped, riik-kool-ettevõtte, millega kinnitatakse osapoolte huvi ja tuge, Eesti-siseste ja rahvusvaheliste arengutega praktilises tööelus ja töövõttes kaasaspüsimiseks.

Välja selgitada, millises mahus mingi eriala kutseoskustega töötajaid enim vajatakse ning suunata kiirelt õppekohtade mahtusid ümber, vastavalt majanduse vajadustele.

Fookusgrupis osalenud leidsid, et kutseharidus ning haridussüsteem üldisemalt peaks olema stabiilne:

Põhiolemus peaks olema stabiilne. Vaade tulevikku ja sellest teavitamine õpilastele on oluline. Et suund ja teavitustöö põhineks tulevikul ja tervikvaatel. Mitte see, mis täna turul mõjutab, mõjutab ka õpilaste õpiotsuseid – see ei tohiks olla nii (EE).

Samas peeti oluliseks majanduses toimuva jälgimist ja sellega kaasaskäimist:

Rõhuasetus tuleks paika saada, kuhu oleks vaja inimesi rohkem ja kuhu vähem /.../ (EETEL).

▪ Jätkuvalt tuleks ettevõtete arvates tegeleda ka **noortega**:

Panna noori mõtlema ennekõike töö tulemuste, mitte raha peale. Enne töö ja pärast palk.

Tuleks noori varakult suunata kutsekoolidesse, hiljem jõuab erialaseid teadmisi täiendada ka kõrgemal tasemel.

Arvan, et küsimus seisneb noortes endis. Noor peab teadma, miks just sellist eriharidust omandab ja peab ka soovima end praktika jooksul täiendada. Olen kogenud nii- ja teistsuguseid noori meie erialal. Palju on ükskõikset suhtumist.

Noorte nõustamine eriala valikul. Ei ole loota head tulemust tubli töötaja saamisel, kui õpitav eriala ei vasta õppija lootustele ja ootustele. Tütarlaste erialad peale 9. kl lõpetamist kutsekoolides on väga piiratud.

■ Uuringus osalenud ettevõtteid märkisid ka **infopuudust:**

Informatsiooni levitamine. Hetkel ei ole ettevõtetes piisavat infot kutsehariduse kohta. Kõrgharidusega noori on töajooturul nii palju, et nad võtavad kindlasti ära suure osa nendest töökohtadest, kus võiks töötada kutseharidusega töötajad.

Tööandjaid valgustada rohkem, et kutseharidusega töötaja võib olla vahel isegi kvaliteetsem ja firmale kasulikum kui mõni teaduskraadiga töötaja.

/../ Samas on teada, et ei ole kindlasti täienduskoolituste informatsioon kättesaadav. Ka kutsekoolidel võiks toimida kas või infolistide süsteem, st, et süsteemne teavitamine. Olen saanud tihti vastuseid, et meie otseselt selliselt ei tegutse, tuleb ise jälgida näiteks koduleheküljel avaldatavat informatsiooni /../

Infopuuduse valdkonnas tõstatas üks ettevõtte küsimuse ka kutseõppeasutuste enda informeeritusest:

Kutsekoolid ei ole kursis Töökohapõhise õppe rakendamise korraga (määrus 25.03.07) ja rakendavad seda (kui üldse rakendavad) oma suva järgi ja on väga ükskõiksed. Idee iseenesest suurepärase – kutseõpe töö kõrvalt, kuid infot selle kohta koolid ei levita ja siis halavad, et firmade huvi selle vastu on väike ja riigi poolt rahastatud kohad on täitmata ja järgmisel aastal võetakse needki rahad ja kohad ära. Võtku eeskuju erakoolitusfirmadest – nende reklaam igasugu koolituse kohta tuleb sisse uksest ja aknast ja mitu korda päevas – e-mail on meil olemas, kulla inimesed!!

Mitmeid kordi mainiti ka **kutseõppe rahastamissüsteemi:**

Kutseõppe rahastus. Meie parimad kutseõppurid pakuvad väärilist konkurentsi rahvusvahelistel kutseala võistlustel vaatamata asjaolule, et meie kutseõppe rahastus on näiteks 5 korda madalam kui Soomes. Eelkõige on põhjus asjaolus, et kutseõppeasutused on vastavas HTMin-is teisejärgulised.

Samas oli märkimisväärne osa ka neid ettevõtteid, kes ei osanud küsimusele vastata või hindasid oma teadmisi madalaks:

Tunnen valdkonda väga halvasti, nii et ei oska midagi arvata.

Uuringu teiste tulemuste taustal võib seega öelda, et **ettevõtete informeeritus kutseõppes toimuvast on suhteliselt madal.**

Lisad

A Metoodika kirjeldus

Ettevõtete küsitlus

Ettevõtete seas viidi küsitlus läbi kombineeritud kvantitatiivsel teel järgmiselt: vastajad värvati uuringus osalema telefoni teel ning uuringus osalemiseks nõusoleku andnud vastajad suunati põhiankeeti täitma TNS Emori veebiküsitluste serveris. Värbamisintervjuu käiku ja valimi proportsioone kontrollis spetsiaalne tarkvara Bellview Fusion. Eesmärgiga saada ülevaadet kutseharidusega oskustöötajate kasutamisest ettevõtete seas üldiselt, kaardistati värbamisintervjuu käigus ka ettevõtte suurus töötajate arvu järgi ning ettevõtte põhitegevusala. Samuti põhjus, miks kutseharidusega oskustöötajõudu ei kasutata.

Neile ettevõtetele, kes vastasid jaatavalt küsimusele, kas nende ettevõttes töötad kutseharidusega töötajaid ning andsid nõusoleku uuringus osalemiseks, saadeti veebiankeedi täitmiseks personaalne parool, mis andis juurdepääsu küsitlusserverisse. Ankeedi täitmisel tagati SSL turvähendus, mis kindlustas vastuste konfidentsiaalsuse. Programm välistas ka samal vastajal korduva ankeedi täitmise. Vastamisaktiivsust jälgiti jooksvalt ning soovitud valimi tagamiseks võeti kasutusele lisavärbamine.

Veebiintervjuu keskmiseks pikkuseks kujunes 20 minutit.

Uuringu sihtrühmaks oli viie ja enama töötajaga ettevõtted, kes kasutavad kutseharidusega oskustöötajõudu.

Arvestades, et andmekogumine toimus uuringu raames kahes faasis, viidi ka andmete kaalumine läbi kahes faasis. Järgnevas tabelis on esitatud üldkogumi proportsionaalne jaotus ning telefoniintervjuu käigus kogutud tegelik valim. Tulenevalt ettevõtete jaotusest proportsionaalse valimijaotuse korral, viidi läbi andmete esmane kaalumine, et selgitada välja ettevõtted, kes kasutavad ja kes ei kasuta kutseharidusega töötajaid:

I faas		EER bilansibaas 2006.a		Tegelik valim (telefoniintervjuu)		Kaal	Kaalutud jaotus (telefoniintervjuu)	
		Üldkogum	%	Arv	%		Arv	%
KOKKU		14297	100%	1 512	100,00%		1 512	100,00%
Töötajate arv								
	5-9 töötajat	6771	47%	421	28%	1,701	716	47%
	10-19 töötajat	3740	26%	463	31%	0,855	396	26%
	20-49 töötajat	2485	17%	435	29%	0,605	263	17%
	50-99 töötajat	726	5%	105	7%	0,733	77	5%
	100+ töötajat	575	4%	88	6%	0,693	61	4%
Kutseharidusega töötajaid	Jah			1023	68%	0,952	974	64%
	Ei, Ei oska öelda			489	32%	1,100	538	36%
Tegevusala	Primaar	539	4%	70	5%	0,814	57	4%
	Sekundaar	5349	37%	566	37%	1,000	566	37%
	Tertsiaar G-J	5619	39%	545	36%	1,090	594	39%
	Tertsiaar K-S	2790	20%	331	22%	0,891	295	20%
Piirkond	Tallinn ilma Harjumaa	6591	46%	655	43%	1,064	697	46%
	Harju (ja Tin), Rapla, Järva, Lääne, Saare, Hiiumaa ja Pärnu	3356	23%	367	24%	0,967	355	23%
	Tartu, Jõgeva, Põlva, Valga, Viljandi ja Võru maakonnad	2848	20%	322	21%	0,935	301	20%
	Ida- ja Lääne-Viru maakonnad	1503	11%	168	11%	0,946	159	11%
Kõik kokku:		14297	100%	1512	100%	1,000	1512	100%

Telefoniintervjuu tulemusena välja selgitatud ettevõtete jaotust kasutati veebiküsitluse käigus saadud valimi kaalumisel järgmiselt:

I faas		Kaalutud jaotus (telefoniintervjuu) Üldkogumi%	Tegelik valim (veebiintervjuu)		Kaal	Kaalutud jaotus (veebiintervjuu)	
			Arv	%		Arv	%
KOKKU		100%	374	100,00%		374	100,00%
Töötajate arv	5-9 töötajat	47%	81	22%	1,889	153	41%
	10-19 töötajat	26%	105	28%	0,971	102	27%
	20-49 töötajat	17%	115	31%	0,643	74	20%
	50-99 töötajat	5%	31	8%	0,742	23	6%
	100+ töötajat	4%	42	11%	0,524	22	6%
Tegevusala	Primaar	4%	24	6%	0,750	18	5%
	Sekundaar	37%	158	42%	0,962	152	41%
	Tertsiaar G-J	39%	122	33%	1,066	130	36%
	Tertsiaar K-S	20%	70	19%	1,057	74	20%
Piirkond	Tallinn ilma Harjumaata	46%	132	35%	1,189	157	42%
	Harju (va Tln), Rapla, Järva, Lääne, Saare, Hiiu ja Pärnu maakonnad	23%	91	24%	0,978	89	24%
	Tartu, Jõgeva, Põlva, Valga, Viljandi ja Võru maakonnad	20%	95	25%	0,821	78	21%
	Ida- ja Lääne-Viru maakonnad	11%	56	15%	0,893	50	13%
Kõik kokku:		100%	374	100%	1,000	374	100%

Vastajate valimi moodustasime **juhuvaliku** printsiibil. Uuringu raames võtsime ühendust 3 891 telefonil, kusjuures:

- 1512 juhul viidi intervjuu läbi;
- 77 juhul keelduti intervjuust;
- 101 juhul keeldus intervjuust sihtrühma esindaja;
- 964 juhul ei kuulunud vastaja sihtrühma;
- 3 juhul ei toimunud intervjuud, kuna kvoot oli täis;
- 1009 juhul ei saadud kontakti (number ei vastanud/polnud kasutusel, oli kinni, automaatvastaja);
- 136 juhul oli objekt vale (korter vms);
- 67 juhul ei olnud objekt küsitlemise ajahetkel kättesaadav;
- 28 juhul intervjuu katkestati.

Värbamisintervjuu tulemusena moodustati kontaktibaas 1512 ettevõttest ning vastajaks sobivale inimesele edastati uuringus osalemise kutse elektroonselt.

Uuringu raames võtsime ühendust 1016 meiliaadressil, kusjuures:

- 374 juhul sihtrühma esindaja täitis ankeedi;
- 1 juhul ei saadud vastajaga kontakti;
- 3 juhul ei kuulunud vastaja sihtrühma;
- 8 juhul keeldus sihtrühma kuuluv isik vastamisest;
- 79 juhul katkestati ankeedi täitmine;
- 23 juhul polnud intervjuu kasutatav;

- 1271 juhul saadeti välja meeldetuletus ankeedi täitmiseks.

Siinkohal on oluline märkida, et ettevõtete huvi ja valmisolek uuringus osaleda ning ankeedile vastata oli võrreldes teiste uuringutega, kus uuringu teema on aktuaalne, suhteliselt madal.

Andmete töötlemisel kasutati andmetöötlusprogrammi Galileo.

Tulemuste usalduspiirid

Andmetabelite uurimisel ja tulemustest järelduste tegemisel tuleb arvestada valimi veaga. Oleme andnud vea piirid 95% tõenäosusega, arvestades kogu valimi ja sagedamini esinevate alarühmade arvulist suurust.

Statistilise vea piirid

Vastuse osakaal/ Valimi suurus	50%	45% 55%	40% 60%	35% 65%	30% 70%	25% 75%	20% 80%	15% 85%	10% 90%	5% 95%
10	35,3%	35,1%	34,5%	33,6%	32,3%	30,5%	28,2%	25,2%	21,1%	15,4%
30	18,6%	18,5%	18,2%	17,8%	17,1%	16,1%	14,9%	13,3%	11,2%	8,1%
50	14,3%	14,2%	14,0%	13,6%	13,1%	12,4%	11,4%	10,2%	8,6%	6,2%
75	11,5%	11,5%	11,3%	11,0%	10,6%	10,0%	9,2%	8,2%	6,9%	5,0%
100	10,0%	9,9%	9,8%	9,5%	9,2%	8,7%	8,0%	7,1%	6,0%	4,4%
150	8,0%	8,0%	7,8%	7,6%	7,3%	6,9%	6,4%	5,7%	4,8%	3,5%
200	6,9%	6,9%	6,8%	6,6%	6,4%	6,0%	5,5%	4,9%	4,2%	3,0%
300	5,7%	5,6%	5,5%	5,4%	5,2%	4,9%	4,5%	4,0%	3,4%	2,5%
400	4,9%	4,9%	4,8%	4,7%	4,5%	4,2%	3,9%	3,5%	2,9%	2,1%
500	4,4%	4,4%	4,3%	4,2%	4,0%	3,8%	3,5%	3,1%	2,6%	1,9%
600	4,0%	4,0%	3,9%	3,8%	3,7%	3,5%	3,2%	2,9%	2,4%	1,7%
700	3,7%	3,7%	3,6%	3,5%	3,4%	3,2%	3,0%	2,6%	2,2%	1,6%
800	3,5%	3,4%	3,4%	3,3%	3,2%	3,0%	2,8%	2,5%	2,1%	1,5%
900	3,3%	3,2%	3,2%	3,1%	3,0%	2,8%	2,6%	2,3%	2,0%	1,4%
1 000	3,1%	3,1%	3,0%	3,0%	2,8%	2,7%	2,5%	2,2%	1,9%	1,4%

Projekti töörühm

Uuringu eri etappides osalesid ja olid vastutavad:

Tellijapoolne kontaktisik:	Mihkel Nestor / Haridus- ja Teadusministeerium
Uuringu kava ja aruande koostaja:	Gerda Möller
Valim ja programm:	Olga Gorjajeva
Ankeedi tõlge vene keelde:	Olga Gorjajeva
Andmetöötlus:	Kalev Mitt
Graafilised tööd:	Maire Nõmmik

Kontaktandmed:

AS Emor
Telefon: 626 8529
Telefon (üld): 626 8500
Faks: 626 8501
E-mail: gerda.moller@emor.ee
E-mail (üld): emor@emor.ee
www.emor.ee
Aadress: Ahtri 12, 6. korrus
10151 Tallinn

B Veebiküsitluse ankeet

Lugupeetud (ees- ja perekonnanimi)!

Suur tänu, et nõustusite uuringus osalema!

Küsimustiku täitmine võtab aega umbes 15 minutit. Vajadusel saate küsimustiku täitmise katkestada ja hiljem jätkata, logides oma parooliga lihtsalt uuesti sisse.

Ankeedis küsitakse mitmesuguseid küsimusi nii kutsehariduse kohta üldisemalt kui ka konkreetsemalt kutsekoolide lõpetajate erialase ettevalmistuse kohta, tuginedes Teie ettevõtte kogemusele. Uuringu tulemused on vajalikud selgitamiseks välja kutsehariduse valdkonnas viimaste aastate jooksul toimunud muutusi, samuti arvestamiseks tööandjate soovitusi ettevõtte ning kutsekooli omavahelise koostöö korraldamisel.

Küsimustikule vastamiseks klikake järgnevale lingile [«Link»](#) või minge veebilehele www.gallup.ee ja sisestage parool: «extpwd». Kui soovite vastata vene keeles, kasutage palun linki: [«Link rus»](#).

Kuna see kutse on personaalne ja mõeldud just Teile, siis palume seda teistele edasi mitte saata.

Kui Teil tekib uuringuga seoses täiendavaid küsimusi, siis pöörduge TNS Emori projektijuhi Gerda Mölleri (gerda.moller@emor.ee, tel. 626 8529) poole.

Teie vastused on konfidentsiaalsed ja neid ei seostata Teie isiku või organisatsiooniga. Vastamine toimub TNS Emori krüpteeritud turvaühendusega küsitlusserveris ja TNS Emor esitab tulemusi ainult üldistatud kujul.

Küsimuste korral saatke e-mail aadressil cawi@emor.ee või helistage 626 8460.

Q1

C: Kui palju on Teie organisatsioonis töötajaid septembrikuu lõpu seisuga kokku (sh tähtajalise, võlaõigusliku jm lepingutüüpidega töötavad töötajad)?

1. 5-9 töötajat
2. 10-19 töötajat
3. 20-49 töötajat
4. 50-99 töötajat
5. 100 ja enam töötajat

Q2

Kutseharidusega töötajate all mõtleme Teie ettevõtte töötajaid, kes on omandanud erialase hariduse kutseõppeasutuses. Kas Teie ettevõttes töötab kutseharidusega töötajaid?

1. Jah
2. Ei - LÕPETA (*Vabandame, kuid antud uuringu raames soovime küsitleda tööandjaid, kellel on kogemusi kutsekoolide lõpetajatega. Küsimuste korral palun pöörduge TNS Emorisse aadressil cawi@emor.ee.*)
3. Ei oska öelda - (*Vabandame, kuid antud uuringu raames soovime küsitleda tööandjaid, kellel on kogemusi kutsekoolide lõpetajatega. Küsimuste korral palun pöörduge TNS Emorisse aadressil cawi@emor.ee.*)

Q3

C: Kas Teie ettevõtte põhitegevusala on ...?

1. põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük
2. mäetööstus
3. töötlev tööstus
4. elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine
5. veevarustus; kanalisatsioon; jäätme- ja saastekäitlus
6. ehitus
7. hulgi- ja jaekaubandus; mootorsõidukite ja mootorrataste remont
8. veondus ja laondus
9. majutus ja toitlustus
10. info ja side
11. finants- ja kindlustustegevus
12. kinnisvaraala tegevus
13. kutse-, teadus- ja tehnikaala tegevus
14. haldus- ja abitegevused
15. avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus
16. haridus
17. tervishoid ja sotsiaaltoetused
18. kunst, meelelahutus ja vaba aeg
19. muud teenindavad tegevused

Küsi, kui Q3=3

Q4

C: Mainisite, et Teie ettevõtte põhitegevusala on töötlev tööstus. Kas te tegelete täpsemalt ...?

1. toiduaine- ja joogitootmisega
2. puidutöötlemise ning puit- ja korktoodete tootmisega
3. mööblitootmisega
4. arvutite, elektroonika-, optika- ja elektriseadmete tootmisega
5. kummi- ja plasttoodete ning muude mittemetalsetest mineraalidest toodete tootmisega
6. metalli- ja metalltoodete tootmisega
7. muu töötleva tööstusega

Q5

Hinnanguliselt, kui palju on Teie ettevõttes kutseharidusega töötajaid?

1. Kuni 24%
2. 25-49%
3. 50%
4. 51-74%
5. 75-100%
6. Ei oska öelda

Multi

Q6

Millistes järgmistes õppevaldkondades lõpetanud kutseharidusega töötajad on Teie ettevõttes tööl?

1. Arhitektuur ja ehitus
2. Arvutiteadused
3. Isikuteenindus
4. Keskkonnakaitse
5. Kunstid

6. Põllumajandus, metsandus ja kalandus
7. Sotsiaalteenused
8. Tehnikaalad
9. Tervis
10. Tootmine ja töötlemine
11. Transporditeenused
12. Turvamine
13. Ärindus ja haldus
14. Ei oska öelda

Q7

Palun mõelge nüüd kõikidele kutseharidusega töötajatele Teie ettevõttes. Hinnanguliselt, kui palju järgmistes vanuserühmades töötajaid kõikidest kutsekooli lõpetanutest Teie ettevõttes töötab?

1. Kuni 24-aastased
2. 25-34-aastased
3. 35-aastased ja vanemad

- a. Kuni 24%
- b. 25-49%
- c. 50%
- d. 51-74%
- e. 75-100%
- f. Mitte ühtegi
- g. Ei oska öelda

Q8

Hinnanguliselt, kui paljudel Teie ettevõtte kutseharidusega töötajatel on olemas kutsetunnistus, s.o dokument, mis tõendab isiku kutsekompetentsuse vastavust kutsestandardis kehtestatud nõuetele?

1. Kuni 24%

2. 25-49%
3. 50%
4. 51-74%
5. 75-100%
6. Mitte ühtegi
7. Ei oska öelda

Q9

Milliseks hindate üldiselt Teie ettevõtte kogemust töötajatega, kellel on kutseharidus?

1. Väga positiivseks
2. Pigem positiivseks
3. Pigem negatiivseks
4. Väga negatiivseks
5. EI OSKA ÖELDA

Q10

Kui vajalikuks Te peate kutseharidusega töötajate töötamist oma ettevõttes?

1. Väga vajalikuks
2. Pigem vajalikuks
3. Pigem mittevajalikuks
4. Üldse mitte vajalikuks
5. EI OSKA ÖELDA

Roteerida

Q11

Allpool on loetletud erinevad tegurid, mis mõjutavad kutseharidusega töötajate tööle võtmist. Millised neist teguritest on Teie ettevõtte puhul määravad?

1. Ettevõtte tegevusvaldkond
2. Tööülesanne/ametikoht
3. Piisav arv kutseharidusega töötajaid tööjõuturul võrreldes teiste haridustasemetega

4. Kutseharidusega töötajate kõrge erialane ettevalmistus meie ettevõtte tegevusvaldkonnas
5. Soov olla avatud võimalikult laiale töötajaskonnale
6. Mitte ühelgi erilisel põhjusel
- a. Kindlasti
 - b. Pigem jah
 - c. Pigem mitte
 - d. Kindlasti mitte
 - e. EI OSKA ÖELDA

Q12

Milline on Teie kõige positiivseim kogemus kutseharidusega töötajate tööle palkamisel ja nendega töötamisel?

Roteerida

Küsida, kui on Q7(1, 2)=a-e

Q13

Kuivõrd on Teie ettevõtte kokku puutunud järgmiste kutseharidusega töötajatega seotud aspektidega?

- 1. Äsja kutsekooli lõpetanud töötajad vajavad tööle tulles tihti erialaste oskuste täiendamist
 - 2. Äsja kutsekooli lõpetanud töötajatel on madal motivatsioon/puudub harjumus tööd teha
 - 3. Kutsekoolis omandatud teadmised ja oskused on tihti liiga ebapraktilised
- a. Kindlasti
 - b. Pigem jah
 - c. Pigem mitte
 - d. Kindlasti mitte
 - e. EI OSKA ÖELDA

Q14

C: Kas Teie ettevõttes on kasutusel uute töötajate sisselamis- või mentorprogramm?

1. Jah
2. Ei
3. Ei oska öelda

Q15

Järgnev teema puudutab kutsekoolide õppuritele praktika pakkumist ettevõtetes. Kas Teie ettevõtte on viimase nelja aasta jooksul pakkunud kutsekoolide õppuritele võimalust praktika sooritamiseks?

1. Jah
2. Ei
3. Ei oska öelda

Multi

Küsida, kui Q15=2

Q16

Mis põhjusel ei ole Teie ettevõtte pakkunud kutsekoolide õppuritele võimalust praktika sooritamiseks?

1. Ei näe selles kasu meie ettevõtte jaoks
2. Ei ole teadlik sellisest võimalusest
3. Negatiivne kogemus praktikantidega praktika korraldamisel
4. Negatiivne kogemus kutsekooli(de)ga praktika korraldamisel
5. EI OSKA ÖELDA (välistab kõik eelnevad variandid)

Küsida, kui Q15=1

Q17

Milliseks hindate üldiselt praktika pakkumise kogemust?

1. Väga positiivseks
2. Pigem positiivseks
3. Pigem negatiivseks
4. Väga negatiivseks

5. EI OSKA ÕELDA

Q18

Kuivõrd vajalikuks Te peate ettevõtetepoolset praktika pakkumist kutseõppuritele?

1. Väga vajalikuks
2. Pigem vajalikuks
3. Pigem mittevajalikuks
4. Üldse mitte vajalikuks
5. EI OSKA ÕELDA

Roteerida

Küsida, kui Q15=1

Q19

Kuivõrd on Teie ettevõtte kokku puutunud järgmiste praktika pakkumisega seotud negatiivsete aspektidega?

1. Praktikantide madal enesedistsipliin
2. Vähesed praktika juhendajate õpetamis- ja juhendamisoskused
3. Praktika juhendajate liigne töökoormus
4. Vähene kontakt kutsekoolipoolse juhendajaga
5. Praktika läbiviimiseks vajalike vahendite puudumine
6. Ebamäärase eesmärgi ja tulemusega praktikaülesanne
 - a. Kindlasti
 - b. Pigem jah
 - c. Pigem mitte
 - d. Kindlasti mitte
 - e. EI OSKA ÕELDA

Roteerida

Küsida, kui Q15=1

Q20

Kuivõrd on Teie ettevõtte kokku puutunud järgmiste praktika pakkumisega kaasnevate positiivsete aspektidega?

1. Praktikantide soov ja tahe praktikat läbida
2. Praktika juhendajatel kogemuse saamine ning õpetamisoskuste areng
3. Tõhusam töökorraldus ettevõttes
4. Piisav kutsekoolipoolse juhendaja toetus ettevõttele
5. Heade praktikantide värbamine oma ettevõtte töötajateks
 - a. Kindlasti
 - b. Pigem jah
 - c. Pigem mitte
 - d. Kindlasti mitte
 - e. EI OSKA ÕELDA

Küsida, kui Q15=1

Q21

C: Kas Teie ettevõttel on sõlmitud leping mõne kutsekooliga praktika läbiviimiseks Teie ettevõttes?

1. Jah
2. Ei
3. Ei oska öelda

Q22

Kas Te soovite veel midagi kommenteerida praktika korraldamise või mittekorraldamise kohta Teie ettevõtte seisukohast?

Ei oska öelda

Q23

Järgnev teema puudutab ettevõtete töötajate võimalust käia kutsekoolis erialastel täienduskursustel. Kas Teie ettevõtte on viimase nelja aasta jooksul kasutanud võimalust saata oma töötajaid erialastele täienduskursustele piirkondlikku kutsekooli?

1. Jah
2. Ei
3. Ei oska öelda

Multi

Küsida, kui Q23=2

Q24

Mis põhjusel ei ole Teie ettevõtte oma töötajaid erialastele täienduskursustele kutsekooli saatnud?

1. Ei näe selles kasu meie ettevõtte jaoks
2. Ei ole teadlik sellisest võimalusest
3. Olemasolev personal ei vaja täiendusõpet
4. Meil on negatiivne kogemus kutsekooliga
5. Piirkondlikus kutsekoolis puudub meie ettevõtte tegevusvaldkonnale vastav kompetents
6. EI OSKA ÖELDA

Küsida, kui Q23=1

Q25

Milliseks hindate üldiselt kutsekoolide pakutavate täienduskursuste võtmise kogemust?

1. Väga positiivseks
2. Pigem positiivseks
3. Pigem negatiivseks
4. Väga negatiivseks
5. EI OSKA ÖELDA

Roteerida

Küsida, kui Q23=1

Q26

Kuivõrd on Teie ettevõtte kokku puutunud järgmiste kutsekoolide pakutavate täienduskursuste võtmisega seotud negatiivsete aspektidega?

1. Ettevõtte töötajaskonna liigne töökoormus, mis ei võimalda täies mahus koolitustel/kursustel osaleda
2. Meie ettevõtte tegevusvaldkonnale mittevastav kompetents piirkondlikus kutsekoolis
3. Ebapiisav ja raskesti leitav info pakutavate kursuste kohta
4. Täienduskursuste halb kvaliteet
5. Täienduskursuste kõrge maksumus
6. Ebasobiv aeg täienduskursuste läbimiseks
 - a. Kindlasti
 - b. Pigem jah
 - c. Pigem mitte
 - d. Kindlasti mitte
 - e. EI OSKA ÖELDA

Roteerida

Küsida, kui Q23=1

Q27

Kuivõrd on Teie ettevõtte kokku puutunud järgmiste kutsekoolide pakutavate täienduskursuste võtmisega kaasnevate positiivsete aspektidega?

1. Täienduskursuste toel suurenenud töötajate motivatsioon
2. Ettevõtte arengu ja strateegiaga kooskõlas olevad täienduskursused
3. Optimaalsed ettevõtte koolituskulud kutsekoolist tellitavate kursuste abil
4. Tihedamad koostöösuhted kutsekooliga
 - a. Kindlasti
 - b. Pigem jah
 - c. Pigem mitte
 - d. Kindlasti mitte
 - e. EI OSKA ÖELDA

Q28

Kas Te soovite veel midagi kommenteerida täienduskursuste vajaduse ja läbiviimise kohta Teie ettevõtte seisukohast?

Ei oska öelda

Q29

Järgnev teema puudutab kutsekoolide õpetajate võimalust käia erialasel täiendusõppel ettevõtetes. Kas Teie ettevõttes on viimase nelja aasta jooksul käinud kutsekooli õpetajaid erialasel täiendusõppel?

1. Jah
2. Ei
3. Ei oska öelda

Q30

Kuivõrd vajalikuks Te peate kutseõpetajate täiendusõppe korraldamist ettevõtetes?

1. Väga vajalikuks
2. Pigem vajalikuks
3. Pigem mittevajalikuks
4. Üldse mitte vajalikuks
5. EI OSKA ÖELDA

Q31

Järgmised küsimused puudutavad kutseharidust üldisemalt ja samuti viimast nelja aastat (2005-2008) ning sellel perioodil toimunud muutusi kutsehariduse valdkonnas.

Kõigepealt, kuivõrd saab Teie arvates kutseharidust tänasel päeval iseloomustada järgmiste sõnadega ...?

1. kvaliteet
2. kättesaadavus
3. efektiivsus
4. konkurentsivõimelisus
5. koostöö

- 6. terviklikkus
- 7. paindlikkus
- 8. läbipaistvus
- 9. eesmärgistatus

- a. Kindlasti
- b. Pigem jah
- c. Pigem mitte
- d. Kindlasti mitte
- e. EI OSKA ÕELDA

Roteerida

Q32

Kuivõrd saab Teie arvates Eesti kutsehariduse seisust üldiselt rääkides öelda, et ...?

- 1. kutseõppe koolitustellimus vastab ühiskonna ja majanduse vajadustele
 - 2. kutseõppe valdkond on adekvaatselt rahastatud
 - 3. koostöö ettevõtetega kutseõppe arendamisel ja koolituse läbiviimisel on selgelt määratletud
 - 4. kutsekvalifikatsioonide saamine on muutunud laialt levinuks
 - 5. Eestis saadud kvalifikatsioonid on teistes ELi liikmesriikides tunnustatud
 - 6. kutseõppe kvaliteet on oluliselt paranenud
 - 7. kutseharidussüsteem tagab täiendus- ja ümberõppevõimalused kõigile soovijatele
 - 8. ressursside kasutus kutseõppes tagab kutseõppele juurdepääsu kõigis regioonides
- a. Kindlasti
 - b. Pigem jah
 - c. Pigem mitte
 - d. Kindlasti mitte
 - e. EI OSKA ÕELDA

Q33

Milline on Teie arvates hetkel kõige olulisem tegevus või eesmärk, mida tuleks kutseõppe kvaliteedi tõstmiseks teha?

Ei oska öelda

Küsida, kui Q7(1)=a-e

Q34

Kuidas on kutsekoolide lõpetajate tase Teie arvates viimasel neljal aastal (2005-2008) muutunud? Kas ...?

1. palju halvemaks
2. pigem halvemaks
3. jäänud enam-vähem samaks
4. pigem paremaks
5. palju paremaks
6. EI OSKA ÖELDA

Küsida, kui Q34=1, 2

Q35

Palun nimetage Teie arvates üks olulisim aspekt, mis osas on viimase kolme aasta jooksul kutsekoolide lõpetajate tase muutunud halvemaks?

Ei oska öelda

Küsida, kui Q34=4, 5

Q36

Palun nimetage Teie arvates üks olulisim aspekt, mis osas on viimase kolme aasta jooksul kutsekoolide lõpetajate tase muutunud paremaks?

Ei oska öelda

Lõpetuseks mõned küsimused veel Teie ja Teie ettevõtte kohta.

Q37

C: Teie sugu?

1. M
2. N

Q38

C: Teie vanus on ...?

_____ aastat

Q39

C: Mis on Teie ametikoht?

1. Personalijuht
2. Organisatsiooni juht (direktor, omanik jms)
3. Muu personaliküsimustega tegelev isik

Q40

C: Kas Teie organisatsioon asub ...?

1. Tallinnas
2. Põhja-Eestis (Harju maakond)
3. Lääne-Eestis (Hiiu, Lääne, Pärnu ja Saare maakond)
4. Kesk-Eestis (Järva, Lääne-Viru ja Rapla maakond)
5. Kirde-Eestis (Ida-Viru maakond)
6. Lõuna-Eestis (Jõgeva, Põlva, Tartu, Valga, Viljandi ja Võru maakond)

Q41

C: Kui suur oli Teie organisatsiooni kogukäive 2007. aastal?

1. Kuni 500 000 krooni

- 2. 500 000–1 000 000 krooni
- 3. 1 000 001–3 000 000 krooni
- 4. 3 000 001–7 000 000 krooni
- 5. 7 000 001–15 000 000 krooni
- 6. 15 000 001–25 000 000 krooni
- 7. 25 000 000 ja enam krooni
- 8. Ei oska öelda

See oligi meie viimane küsimus. Suur tänu vastuste eest! Huvi korral on uuringu tulemused leitavad Haridus- ja Teadusministeeriumi kodulehelt 2009. a alguses.

C Fookusgrupi vestluskava

I. Sissejuhatus

15 min

Rühmaintervjuu olemuse ja reeglite selgitus (ausad vastused, ei ole „halbu” või „häid”, “õigeid-valesid” vastuseid), küsimused teretulnud. Rääkida selgelt ja ükshaaval. Info lindistuse kohta. Vestluse kestus. Mobiilid vaikseks. Vestluse teema. Nimi paberile. Moderaatori tutvustus. Osalejate enesetutvustus. Palun tutvustage ennast (nimi, organisatsioon, kuhu kuulute ning roll selles).

Täna sel vestlusel on kolm peateemat:

- olukord kutsehariduse valdkonnas üldisemalt ning viimaste aastate jooksul toimunud muutused kutsehariduses;
- konkreetsete tegevuste, nt ettevõtetes läbiviidavad praktikad, kutsestandardite süsteemi loomine jms, tõhusus ja efektiivsus. Meid huvitab eelkõige, milliste tegevustega Te olete kokku puutunud ning milline on teie arvates see kokkupuude olnud;
- teie organisatsiooni kui riigi jaoks sotsiaalse partneri kaasamine kutsehariduse valdkonna arendamisse.

Lõpuks üritame koguda ka ideid, kuhu kutseharidus võiks järgmiste aastate jooksul liikuda ning millised on peamised kitsaskohad, millele tähelepanu pöörata.

Palun kirjeldage kõigepealt lühidalt, milline on olnud Teie organisatsiooni kokkupuude kutseharidusega? */Igaüks vastab, märgi aastad üles. Seejärel joonista ajaline telg tahvlile./*

II. kutseharidus üldiselt / kvaliteet / arengud

20 min

Järgmine teema puudutab kutsehariduse olukorda üldiselt ning selle arenguid.

Arvestades kõiki aastaid, mil olete kutseharidusega kokku puutunud, siis millised on teie jaoks olnud need pöördepunktid, kus teie arvates on kutsehariduses mingeid muutusi märgata olnud? Millised on teie arvates olnud need murrangulised aastad kutsehariduses? Kas need muutused olid positiivsed või negatiivsed?

/Joonista tahvlile ajaline telg. Märgi murrangulised aastaarvud./

Vaatame täpsemalt viimast nelja aastat, 2005-2008. Kas sellel perioodil olete mingeid muutusi täheldanud? Millised sündmused on neid muudatusi tähistanud?

Kas te oskate veel nimetada tegevusi/sündmusi, mis on viimaste aastate jooksul olnud teie meelest olulised? Millistele kitsaskohtadele teie arvates ei pööratud piisavalt tähelepanu?

Viimase aasta jooksul on majanduses toimunud väga palju ning kiireid muutusi. Kas tänane kutseharidussüsteem on paindlik reageerima muutustele majanduses (selle tsüklilisusele)? Kas kutseharidus peaks üldse majanduse järgi kohe „painduma“?

Kui jah, siis mis on selle painduvuse taganud. Kui ei, siis mis on selle peamine põhjus?

Teie ees on üheksa märksõna */kutsehariduse arengukava väärtused: kvaliteet, kättesaadavus, efektiivsus, konkurentsivõimelisus, koostöö, terviklikkus, paindlikkus, läbipaistvus, eesmärgistatus/* ning kolm laiemat kategooriat: ei kehti kindlasti, nii ja naa ning kehtib kindlasti. Arvestades kutsehariduse olukorda täna, siis millised märksõnad teie arvates kehtivad tänase kutsehariduse kohta kindlasti, milliste osades on olukord nii ja naa ning millised ei kehti kindlasti? Alustame positiivsest, millised kehtivad kindlasti? Jne ...

Palun põhjendage oma arvamust lühidalt.

Millised märksõnu peaks silmas pidama tulevikus?

60 MIN

IV. koostöökokkulepe

6 min

Järgmised teemad on seotud konkreetsete tegevuste või valdkondadega kutsehariduses.

Kõigepealt, kas olete kuulnud või teate, mis asi on sotsiaalsete partnerite **koostöökokkulepe**? Mida te sellest teate?

/Kes on kokku puutunud/ Mis on selle eesmärk? Kas kokkulepe on teie arvates oma eesmärgi täitnud või mitte? Kas tegemist on teie arvates formaalsusega või vajaliku dokumendiga?

/Kes ei ole kokku puutunud/ Kas tööandjate ning riigi vahel võiks üldse selline kokkulepe olla sõlmitud? Milleks see võiks vajalik olla?

V. praktika

10 min

Järgnev teema puudutab **ettevõtetes läbiviidavat praktikat.**

Kui paljudel teist on kokkupuude ettevõtetega, kes pakuvad kutseõppuritele praktika sooritamise võimalust oma ettevõttes? Kas praktika ettevõtetes on teie arvates vajalik?

Pidades silmas viimast nelja aastat, kas olete täheldanud praktika korraldamises mingeid muutusi? Milliseid täpsemalt (-/+)? Kas oskate nimetada muutuste ajendeid?

VI. Riiklik koolitustellimus. Täiendus- ja ümberõpe. Kutsestandard

30 min

Kutse- ja erialade struktuuri kaasajastamine. Riikliku koolitustellimuse arendamine

Räägime nüüd kutseõppe erialade struktuurist ning koolitustellimusest. Kui paljudel teist on olnud kokkupuudet riikliku koolitustellimusega kutsehariduse tasemeõppe osas? Palun kirjeldage, milline on see kokkupuude olnud?

Vajadusel täpsusta: siinkohal räägime ainult tasemeõppest, mitte täiendus- ja ümberõppest.

Kas te olete kutse- ja erialade struktuuri kavandamise osas märganud viimastel aastatel muutusi? Milliseid täpsemalt? On need + või -? Mis on teie arvates neid muutusi esile kutsunud?

Töölase täiendus- ja ümberõppe väljatöötamine

Kui paljudel teist on olnud kokkupuudet kutseõppeasutustes läbiviidavate täiendus- ja ümberõppega? Palun kirjeldage, milline see kokkupuude on olnud?

Kas te oskate välja tuua muutusi, kui neid on, mis on viimase nelja aasta jooksul täiendus- ja ümberõppes aset leidnud? Mis on selle muutuse põhjustanud?

Kutsestandardite süsteem ja selle korrastamine

Kui paljudel teist on kokkupuudet kutsestandardite süsteemiga? Palun kirjeldage seda kokkupuudet.

/kes on kokku puutunud/ Milline on olnud teie organisatsiooni seotus kutsestandardite koostamisega? Mida te selles seoses esile tõtaksite? Kas teie osalus selles oli/on vajalik? Millisena näete enda panust tulevikus?

Kas te oskate välja tuua muutusi, mis on kutsestandardite süsteemis viimase nelja aasta jooksul muutunud, kui üldse on? Mis on selle muutuse põhjustanud?

III. Koostöö/kaasamine

25 min.

Räägime nüüd täpsemalt teie koostööst erinevate organisatsioonidega.

Milliste asutustega/organisatsioonidega olete kutsehariduses kokku puutunud? Palun kirjeldage lühidalt seda kokkupuudet.

Kas olete kokku puutunud kutsekoolidega? Haridus- ja Teadusministeeriumiga? Innovega? Riikliku Eksami ja Kvalifikatsiooni Keskusega? Kui tihedad on teie suhted kutseharidusega tööjõudu kasutavate ettevõtetega?

Milliseks Te üldiselt hindate seda koostööd?

Millisena te näete Haridus- ja Teadusministeeriumi rolli kutsehariduse arendamisel?

Kui tihti pöördub Haridus- ja Teadusministeerium teie poole kutsehariduse valdkonna küsimustega? Kui sageli Te ise küsimusi tõstatate?

Milliseks Te seda koostööd üldiselt hindate? Kas see võiks olla tihedam või vähem tihedam?
Kas koostöö on viimase nelja aasta (2005-2008) jooksul muutunud?
Kui jah, siis milline ja millises suunas (+ või -)?
Mida ootate-soovite koostöölt tulevikus? Milline võiks see olla ideaalis?

Millisena te näete oma organisatsiooni rolli?

VIII. kokkuvõte

10 min

Mõeldes Eesti majanduse (ettevõtete vajaduste) võimalikele arengutele 2009-2015, siis mis on peamised märksõnad, millega tuleks arvestada kutseharidussüsteemi arendamisel?

Kui aega jääb: osalejate praktilised soovitused, konkreetsed eesmärgid HTM-ile?

IX. Kokkuvõte, lisamõtted

4 min

Vestluse lõpp